

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
імені О. М. БЕКЕТОВА

О. М. Радіонова

***ЗАЙНЯТІСТЬ У ВЕЛИКИХ МІСТАХ: СУЧАСНИЙ
ЕКОНОМІКО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ***

МОНОГРАФІЯ

**Харків
ХНУМГ
2014**

УДК 331.5:911.375
ББК 65.240.5
Р15

Рецензенти:

Коломицева Олена Віталіївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економічної кібернетики і маркетингу Черкаського державного технологічного університету

Карлова Олена Анатоліївна, доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту і маркетингу в міському господарстві Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова

*Рекомендовано до друку Вченою радою Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова,
протокол № 9 від 30 квітня 2014 р.*

Радіонова О. М.

Р15 Зайнятість у великих містах: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / О. М. Радіонова; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 178 с.

ISBN 978-966-695-344-8

Монографію присвячено теоретичному та практичному дослідженню сучасних трансформаційних процесів у сфері міської зайнятості, обґрунтуванню соціально-економічних регуляторів та стратегії муніципального управління зайнятістю населення у великих містах.

Удосконалено методологію системного дослідження великого міста як центру територіальної організації зайнятості, виявлено концептуальні основи формування та розвитку муніципальної (міської) системи зайнятості, уточнено сутність понять: «зайнятість населення», «привабливість великого міста у сфері зайнятості».

Обґрунтовано взаємозв'язок основних процесів міської динаміки: рівня соціально-економічного розвитку міста, зайнятості (кількості робочих місць) та чисельності населення, що характеризують циклічний розвиток міста. Опрацьовано методику аналізу життєвого циклу міста.

Досліджено сучасні трансформаційні процеси у сфері зайнятості великих міст. Виокремлено системні, структурні та організаційні трансформації, а також інституційні аномалії міської зайнятості.

Розроблено алгоритм стратегічного управління міською зайнятістю з використанням соціально-економічних регуляторів: інвестування в нові технології та сферу професійної освіти; податкової та кредитної підтримки малого підприємництва, насамперед у науково-інноваційній сфері; стимулювання трудової імміграції.

УДК 331.5:911.375
ББК 65.240.5

ISBN 978-966-695-344-8

© О. М. Радіонова, 2014

© ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2014

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 Теоретико-методологічні засади дослідження зайнятості населення у великих містах	5
1.1 Зайнятість населення як об'єкт наукового аналізу.....	5
1.2 Велике місто як центр територіальної організації зайнятості.....	18
1.3 Динаміка розвитку міста і міської зайнятості.....	32
РОЗДІЛ 2 Сучасні трансформації зайнятості населення у великих містах України.....	45
2.1 Системні трансформації зайнятості населення в Україні. Трансформаційний цикл зайнятості.....	45
2.2 Структурні трансформації міської зайнятості.....	55
2.3 Організаційні трансформації зайнятості у великих містах.....	74
2.4 Інституційні аномалії міської зайнятості.....	83
РОЗДІЛ 3 Соціально-економічні регулятори зайнятості міського населення в Україні	90
3.1 Муніципальна (міська) система управління зайнятістю.....	90
3.2 Інвестиційне регулювання міської зайнятості.....	96
3.3 Фінансово-кредитне регулювання розвитку малого підприємництва як джерела нових робочих місць.....	103
3.4 Міграційний механізм регулювання джерел відтворення трудових ресурсів та зайнятості на підприємствах великого міста.....	110
ВИСНОВКИ.....	121
ЛІТЕРАТУРА.....	123
ДОДАТКИ	143

ВСТУП

Великі міста є основними центрами економічного, соціального і культурного життя сучасної світової спільноти, двигунами суспільного прогресу та основою розвитку нових видів господарської діяльності, а отже, і зайнятості населення. Завдяки ефекту агломерації вони сприяють розміщенню складних виробництв, розвитку сфери послуг та управлінської діяльності. Пропонуючи постійні робочі місця та стабільні доходи для населення, міста стають центрами формування та відтворення сфери зайнятості. При цьому розвиток міської зайнятості тісно пов'язаний із розвитком самого міста. З одного боку, попит на працю і відповідно рівень зайнятості залежать від стадії соціально-економічного розвитку міста. З другого боку, стан сфери зайнятості позначається на розвитку міста. Трансформаційні процеси теж найшвидше відбуваються якраз в економіці великих міст, які є ядрами економічної реструктуризації. Причому кожному етапу структурного перетворення економіки міста відповідає притаманна саме йому динаміка структури зайнятості.

Таким чином, зайнятість відіграє важливу роль в житті як міста в цілому, так і кожної окремої людини. Зайнятість є одним з основних показників, що визначає добробут населення й економічний розвиток території, оскільки є найважливішою складовою міської економіки. Будь-які зміни в умовах функціонування економіки відбиваються на зайнятості населення, а стан зайнятості характеризує ефективність економіки міста. Внаслідок цього особливої уваги потребують сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються у сфері зайнятості великих міст України, та їх соціально-економічні регулятори.

Автор сподівається, що монографія буде корисною викладачам, науковцям, спеціалістам у галузі економіки праці та регіональної економіки, студентам економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, усім хто цікавиться проблемами зайнятості населення.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ У ВЕЛИКИХ МІСТАХ

1.1 Зайнятість населення як об'єкт наукового аналізу

Зайнятість населення як об'єкт наукового дослідження охоплює широкий спектр економічних, правових і соціальних явищ, взаємопов'язаних між собою. Однак дослідники нерідко надають перевагу якомусь одному з них. Наприклад, зайнятість трактують лише як діяльність чи процес праці: 1) заняття, роботу, промисел [1, с. 581]; 2) стан людини, яка постійно зайнята якою-небудь роботою, справою [2, с. 393]; 3) ступінь залучення людей до трудової діяльності, охоплення людей роботою, задоволення їх потреб у праці, забезпечення робочими місцями [3, с. 158].

Або, як це роблять переважно в зарубіжних наукових джерелах, зайнятість характеризують переважно як джерело отримання доходів: 1) оплачувану роботу на працевластувача; 2) чисельність зайнятих, що мають оплачувану роботу. Показник зайнятості тоді включає як працівників, зайнятих повний робочий день, так і тих, хто працює не повний робочий день; 3) зайнятість заради отримання доходу, в цьому сенсі до зайнятих належать як самостійно зайняті, так і ті, що працюють за наймом [4, с. 234; 5, с.145-146]; 4) використання однієї людини за її згодою іншою людиною або інститутом з метою виконання особливої роботи в обмін на зарплату чи іншу винагороду [6]. У цих визначеннях із числа зайнятих виключають населення, яке виконує неоплачувану роботу, проте включають самозайнятих.

На наш погляд, слушну позицію займають ті науковці, які не розмежовують і тим більше не протиставляють названі підходи, а навпаки, вказують на їх взаємозв'язок, характеризуючи зайнятість як:

- стан суспільних умов життєдіяльності населення в тій частині, яка забезпечує доступність трудової діяльності як базової для отримання необхідних коштів для існування й розвитку людини та її родини [7, с. 106];
- участь людини в суспільно-організованому процесі праці з метою створення суспільних благ на умовах індивідуальної оплати праці, що забезпечує їй нормальне для даного суспільства соціальне положення при відсутності гарантій на постійну роботу [7, с. 104];
- вид діяльності, пов'язаної із задоволенням особистих та суспільних потреб і такої, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [8; 9, с. 32; 10, с. 532];
- систему економічних відносин щодо розподілу трудових ресурсів між робочими місцями. Даний підхід охоплює всю сукупність відносин (формування, розподіл, перерозподіл, використання, відтворення трудових ресурсів) стосовно суспільно корисної праці, забезпечення робочими

місцями й участі в господарській діяльності з метою створення прибутків для власників капіталу, отримання доходу на відтворення робочої сили і задоволення суспільних потреб та іншої матеріальної вигоди [11, с. 37; 12, с. 35; 13, с. 249].

Утім, обґрунтування економічного змісту зайнятості не можна вважати завершеним.

По-перше, зайнятість віддзеркалює різні аспекти життя суспільства, які існують тільки у взаємному зв'язку й залежності, досліджується представниками різних суспільних наук і тому має складний зміст.

З економічної точки зору зайнятість означає систему економічних відносин щодо забезпечення працездатного населення робочими місцями, визначення способу його участі в суспільному господарстві та одержання необхідних засобів до існування. Для зайнятості населення характерні: визначеність сфери і виду трудової діяльності; забезпеченість людини конкретним робочим місцем; задоволеність особистих потреб працівників, пов'язаних з рівнем оплати праці, характером та умовами праці, тривалістю робочого тижня (дня), охороною праці, інтенсивністю праці тощо. Зайнятість повинна приносити людині дохід у вигляді заробітної плати, прибутку або в іншій формі, підвищувати соціальний статус працівника в суспільстві, на підприємстві, в сім'ї [14, с. 193].

Юридичний аспект зайнятості пов'язує зайнятість з реалізацією конституційного права людини на працю. «Право громадян на забезпечення зайнятості й сприяння в працевлаштуванні, – пишуть С. М. Прилипко і О. М. Ярошенко, – є гарантією права на працю. Це комплексне право складається із прав на: працевлаштування; безкоштовну професійну підготовку та перенавчання; професійну діяльність за кордоном; оскарження неправомірних дій органів служби зайнятості, у тому числі в судовому порядку» [15, с. 226]. При цьому Конституція України покладає на державу завдання створювати умови для реалізації права громадян на працю, на захист від безробіття, на допомогу у працевлаштуванні і матеріальну підтримку в разі втрати роботи, не допускати обов'язкової, примусової праці (крім випадків, спеціально встановлених законодавством). Законодавство закріплює такий поділ населення за групами зайнятих в економіці: працедавці, найняті робітники, самостійно зайняті.

Соціально-демографічний аспект відбиває питання, пов'язані зі статевовіковими характеристиками тих, хто працює, їхнім рівнем освіти та кваліфікації. Ця сторона зайнятості важлива для розуміння деяких причин зайнятості й безробіття, оскільки кожна статевовікова група з певними знаннями і навичками має свою специфічну поведінку на ринку праці. Зайнятість визначають крізь призму відтворення населення (процес постійного відновлення поколінь унаслідок взаємодії народжуваності й смертності або як результат єдності трьох видів руху населення: природного, просторового (міграція) та соціального (соціальна мобільність) [16]), формування складу та структури трудового потенціалу і його ефективного використання.

Культурний аспект зайнятості демонструє виконання певних норм (мова спілкування, зовнішній вигляд тощо), правил поведінки на робочому місці та в суспільстві в цілому. Науковці досліджують зайнятість населення через культуру праці, яка є невід'ємною складовою успіху в трудовій діяльності кожного працівника, передумовою дієздатності економіки на всіх її рівнях, ознакою конкурентоспроможності трудового потенціалу людини на ринку праці. Остання ж є показником ступеня реалізації потенційних можливостей індивіда, що дає змогу досягти в трудовій діяльності більш високих результатів, задоволення від яких стимулює людину до самореалізації, самовдосконалення та творчості [17; 18]. Отже, в даному аспекті зайнятість розглядається як розвиток людини в процесі праці та її інтелектуальне збагачення.

Регіональний аспект зайнятості характеризує сукупність соціально-трудова відносин між роботодавцями та працівниками, що реалізуються на певній території (в регіоні). При цьому будь-який регіон країни має свою власну структуру зайнятості та особливі методи її регулювання з боку місцевих органів влади. На регіональний ринок праці виходять працівники і роботодавці державного і приватного секторів економіки, вони представляють підприємства різних галузей економіки, місцевого і національного значення. Крім того, регіональна система зайнятості віддзеркалює територіальні переміщення, трудову міграцію працівників в пошуку привабливішого робочого місця. Без знання специфіки територіальної організації зайнятості, урешті-решт, неможливо прогнозувати розвиток економіки країни, розробляти національні програми зайнятості і боротьби з безробіттям [19, с. 269].

По-друге, зайнятість населення виконує низку важливих функцій. Так, *економічна функція* зайнятості полягає у з'єднанні робочої сили із засобами виробництва, забезпеченні працівників економічно доцільними робочими місцями з метою створення суспільного продукту (національного доходу). Чим вище рівень зайнятості населення, тим краще використовується трудовий потенціал країни, регіонів, галузей, підприємств, і тим більше виробляється суспільного продукту (ВВП, ВНП), що зумовлює економічне зростання. Зайнятість породжує всі види доходів від економічної діяльності залежно від форми власності на фактори виробництва (зарплата, прибуток, процент, рента), створюючи передумови для задоволення економічних потреб населення – як особистих, так і суспільних.

Саме тому зайнятість є складовим елементом цільової функції (визначення множини цілей) суспільного виробництва. Причому, якщо Я. Тінберген уводив рівень зайнятості до цільової функції як один із восьми елементів, то пізніше, у 1970-х роках, економісти ставили вже чотири цілі: повну зайнятість, стабільність цін, відсутність некерованого дефіцитного платіжного балансу та сталий рівень економічного розвитку. Наприкінці 1980-х – середині 1990-х років багато урядів обмежилися розв'язанням двох завдань – досягненням повної зайнятості і боротьбою з інфляцією. Зайнятість було визнано першочерговим завданням, тією метою суспільства, яка взаємно

доповнювала зростання національного доходу і сполучалася з ним в макроекономічній політиці.

Соціальна функція зайнятості відображає потребу людей у самовираженні через суспільно корисну працю, сприяє розвитку людини та суспільства, показує залежність всебічного розвитку людини від трудової діяльності. Праця людини в соціальному плані є однією з найважливіших життєвих цінностей, яка здатна задовольнити потреби в спілкуванні, пошані, самореалізації, може виконати пізнавальну роль, наприклад, при здобуванні освіти, спеціалізації, перекваліфікації відповідно до критеріїв людського розвитку.

На наш погляд, соціальна функція зайнятості може бути розкрита через зв'язок із соціальною функцією праці. Останню в [20] аналізують з виокремленням соціально-економічної (репродуктивної), продуктивної (творчої), соціально-структуруючої (інтегративної), соціально-контролюючої і соціально-стратифікаційної (дезінтегративної) функцій праці. З таких позицій, репродуктивна функція зайнятості виявляє себе у перетворенні об'єктів і елементів природи на матеріальні блага і послуги, відтворенні стандартних матеріальних або ідеальних умов суспільного життя, а продуктивна функція зайнятості задовольняє потреби людини у творчості й самовираженні. При цьому в процесі зайнятості відбувається:

ранжирування видів діяльності на престижні і менш важливі, виходячи з поточного стану та перспектив соціально-економічного і культурного розвитку суспільства, а між представниками різних видів зайнятості виникають соціальні бар'єри, долати які має суспільство (соціально-стратифікаційна функція зайнятості);

закріплення учасників трудового процесу за видами праці з одночасним установленням між групами працюючих особливих соціальних зв'язків, опосередкованих обміном результатами трудової діяльності (інтегративна функція зайнятості);

формування та вдосконалення системи соціального контролю – трудового законодавства, статутів підприємств, установ і організацій, посадових інструкцій, а також неформальних трудових норм, оснований на певних цінностях і трудових традиціях (соціально-контролююча функція зайнятості).

Культурна функція забезпечує єдність базових цінностей і норм, що існують усередині суспільства. При спробі усвідомити, які саме цінності й норми є найбільш важливими та значущими для держави, регіону (міста) чи підприємства, можна виявити зв'язок між цінностями і деякими результатами діяльності, такими як успіх, продуктивність або відкритість змінам. Професійна культура існує тільки тоді, коли є схожі умови праці, коли існує активне переміщення персоналу між або всередині організації, а професійні групи сприяють ототожненню себе з іншими людьми, що перебувають в аналогічних професійних нішах. Культурна функція зайнятості зв'язує воедино все населення країни, примушує й мотивує працювати згідно з прийнятими нормами та правилами.

Соціологи вважають, що зайнятість виконує також політичну й ідеологічну функцію. *Політична функція* реалізується через узгодження інтересів різних прошарків населення, які визначають соціальну базу, опору й підтримку влади. Так, в умовах командно-адміністративного управління економікою забезпечувалась зайнятість для двох груп населення – робітничого класу і партійно-адміністративного апарату. Мав місце привілейований прийом на престижні робочі місця членів правлячої політичної партії [21, с. 135]. Однак не важко знайти докази збереження даної функції зайнятості і в наш час, особливо при призначенні на державні управлінські посади. Орієнтація лише на партійну належність у «розстановці кадрів» є прямою ознакою відтворення командно-адміністративної системи управління економікою.

Ідеологічна функція зайнятості створює привабливий образ тієї соціальної політики, яку проводить держава у сфері зайнятості на базі розроблення науково обґрунтованої теорії, що дозволяє ефективно реалізувати функції зайнятості в суспільстві. У разі похибок соціальна політика в цій сфері перестає бути привабливою, зрозумілою і втрачає своїх прихильників. Створення ідеології зайнятості, яка б відповідала закономірностям становлення ринкової економіки, вважається актуальним завданням економістів [21, с. 136].

По-третє, у своєму розвитку зайнятість проходить певні стадії – процеси формування, розподілу, перерозподілу, використання й відтворення трудових ресурсів, які утворюють систему відтворення зайнятості.

Формування трудових ресурсів в цілому означає підготовку працездатного населення до трудової діяльності шляхом здобуття професійної освіти, перепідготовки та підвищення його кваліфікації. Результатом є створення трудового потенціалу, знань та навичок у кожного члена суспільства. Якість сформованого кадрового потенціалу визначається відповідністю професійних знань працівника вимогам сучасного ринку праці, який динамічно розвивається. Як наслідок – освітня підсистема системи зайнятості включає навчальні заклади, що готують спеціалістів певної кваліфікації. На сучасному етапі саме кваліфікація, інтелектуальний та творчий потенціал стають найважливішим чинником економічного розвитку, фактично єдиним невичерпним ресурсом. Саме тому дану підсистему можна назвати головною в загальній системі зайнятості.

Формами розподілу (перерозподілу) трудових ресурсів є працевлаштування – самостійне або через органи державної служби зайнятості, переміщення в іншу організацію або в іншу місцевість тощо. Важливе місце в стадіях зайнятості займає трудова мобільність населення, у тому числі трудова міграція, яка забезпечує територіальний розподіл і перерозподіл трудових ресурсів. Від масштабів та напрямів трудової мобільності і міграційних потоків залежить не тільки працевлаштування підприємств і галузей у кількісному відношенні, але й якість трудового потенціалу країни та її територій (регіонів і окремих міст). Функцію розподілу (перерозподілу) трудових ресурсів виконують виробничо-галузева та інфраструктурна підсистеми системи зайнятості. Виробничо-галузеву підсистему утворює сукупність виробничих

об'єктів, головним призначенням яких є створення і надання робочих місць та забезпечення відповідного рівня доходів працівників підприємств. Інфраструктурна підсистема стосується функціонування системи працевлаштування населення. Вона складається з державної служби зайнятості (обласних та міських центрів зайнятості), рекрутингових агентств та інших трудових посередників.

Процес *використання трудових ресурсів* є зайнятістю населення у вузькому смислі. У науковій літературі прийнято вважати, що відносини зайнятості охоплюють усі фази, а ефективність використання трудових ресурсів залежить від цілеспрямованої діяльності суспільства на попередніх етапах відтворення. При цьому категорію «зайнятість» не ототожнюють з поняттям «використання трудових ресурсів». Хоча паралельне вживання цих понять має певні підстави, оскільки зайнятість не може здійснюватися без використання працездатного населення в процесі праці.

Зазначимо, що використання трудових ресурсів потребує коштів і часу на *відтворення трудових здібностей зайнятих*. Тому в системі зайнятості має бути підсистема послуг, що охоплює різноманітні види діяльності, пов'язані з задоволенням потреб населення та створенням сприятливих умов для їх життєдіяльності. До її складу входять: надання медичних послуг, побутове обслуговування, торгівля, зв'язок, засоби інформації, культура, житлово-комунальне господарство тощо.

Л. А. Андрєєва і О. М. Медведєв, аналізуючи систему відтворення зайнятості, акцентують увагу на проблемі «забезпечення зайнятості». З економічної точки зору, підкреслюють дослідники, структура зайнятості складається з трьох елементів: залучення трудових ресурсів (ЗТР); власне зайнятість (З), тобто включення працівника до сукупної робочої сили, його з'єднання з засобами виробництва і використання робочої сили; вивільнення трудових ресурсів (В). Отже, основна формула зайнятості така: «ЗТР – З – В». Тобто зайнятість одночасно є єдністю всіх трьох процесів і являє собою рух трудових ресурсів з одного стану зайнятості в інший. Причому домінуюче значення має другий елемент (З – власне зайнятість). Що ж до залучення трудових ресурсів (ЗТР) та їх вивільнення (В), то їх призначення – сприяти досягненню зайнятості. Вивільнення працівників при цьому стає початковим пунктом нової зайнятості: «В – ЗТР – З» [22].

По-четверте, зайнятість населення відбувається у різних формах. Ідеться про організаційні способи використання праці та їх правове регулювання, а саме: місце та регулярність виконання трудової діяльності, тривалість і режим робочого дня (тижня) тощо.

За статусом зайнятості (способом участі в трудовій діяльності) розмежовують зайнятість за наймом і самостійну (самодіяльну) зайнятість. Зайнятість за наймом передбачає роботу з укладенням трудового договору або контракту на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за

кордоном, у фізичних осіб, та отримання заробітної плати за виконану роботу. З позицій права це несамостійна зайнятість.

Самостійна (самодіяльна) зайнятість має місце, коли люди не оформлені в жодних організаціях, а самостійно забезпечують себе роботою. Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), яких дотримуються у більшості країн, до самозайнятих слід відносити: роботодавців, own-account workers, членів виробничих кооперативів, неоплачуваних сімейних працівників (unpaid family workers). Під останніми розуміють трудящих членів родини без формальних контрактів і регулярних виплат заробітної плати, але таких, що беруть участь у доході від діяльності підприємства (типово для сільського господарства і роздрібної торгівлі) [23].

Самостійну зайнятість можна визначити як найбільш дрібну форму підприємництва. У сучасному трансформаційному суспільстві така форма зайнятості дає можливість зробити успішну кар'єру. А на територіях, де відсутня розгалужена виробнича інфраструктура й поширене безробіття, розвиток самостійної зайнятості, як правило, дозволяє зняти соціальну напруженість. В Україні самостійно зайняті є вельми різноманітними групами робочої сили, які розрізняються організацією та якістю праці. До них відносять: підприємців, програмістів, архітекторів, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, фермерів і членів їх сімей, що беруть участь у виробництві.

Н. І. Єсінова розрізняє п'ять статусів зайнятості: наймані працівники; ті, хто працює на індивідуальній основі без використання найманої праці; роботодавці; неоплачувані працівники сімейних підприємств (власниками яких є їхні родичі); особи, які не піддаються класифікації за статусом зайнятості [24, с. 167-168].

Зазначимо, що юристи найману працю і самозайнятість трактують як трудову зайнятість. Натомість до нетрудової зайнятості відносять: професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчання в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; б) засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав [15, с. 228].

За участю в суспільному виробництві виокремлюють зайнятих у матеріальному виробництві та зайнятих у невиробничій сфері, у тому числі сфері послуг. Безпосередня участь працездатного населення у створенні суспільного продукту (виробнича форма зайнятості) забезпечує відтворення життя суспільства в цілому і кожного індивіда окремо за рахунок оплати праці та задоволення різноманітних потреб населення. Але така форма зайнятості не могла б існувати, якби не було невиробничої форми зайнятості. Ідеться про зайнятість у сферах освіти, охорони здоров'я, науки, культури, політики, побуту та фізичного розвитку людей. Також до цієї категорії відносять громадян, що проходять військову службу і службу в органах внутрішніх справ. Водночас у рамках невиробничої форми зайнятості можна виділити й так звану формальну зайнятість тих категорій населення, які фактично не зайняті

трудовою діяльністю: студентів денної форми навчання з відривом від виробництва, тимчасово відсутніх на робочому місці з поважних причин та ін.

У науковій літературі невикробничу зайнятість нерідко характеризують як допоміжну, інструментальну форму зайнятості, що опосередковано забезпечує виробництво й відтворення матеріального і духовного життя людей, створює необхідні передумови для реалізації основної форми зайнятості людей у сфері матеріального виробництва. Проте з переходом до постіндустріального суспільства (економіки знань) така форма зайнятості буде набувати дедалі більшого значення.

За умовами організації трудового процесу розрізняють стандартну (типову) і нестандартну (альтернативну, нетипову, гнучку) зайнятість.

Стандартна (типова) зайнятість найнятого робітника характеризується такими основними рисами: робота у приміщенні (в адміністративному офісі чи на виробництві) працедавця; наявність робочого дня зі стандартним навантаженням та чітко визначеним часом початку і закінчення роботи; встановлені норми праці, що визначені законодавчо. Відсутність будь-якої з перелічених рис говорить про наявність нестандартних, або гнучких, форм зайнятості. Нині саме вони приходять на зміну стандартній зайнятості.

Нестандартні (гнучкі) форми зайнятості мають перевагу через індивідуалізацію режиму робочого дня, тижня, року, даючи можливість працівникам маневрувати робочим і вільним часом, повніше задовольняти економічні, соціальні, культурні та духовні потреби, зменшувати обсяг трудового навантаження й навіть міняти свою структуру життєдіяльності. Завдяки нестандартним формам зайнятості отримати робочі місця та знайти своє місце на ринку праці можуть такі групи населення, як молодь, пенсіонери, інваліди, жінки, які мають дітей. Гнучка зайнятість уможливорює також працю на різних роботах, уникаючи, за бажанням, установа постійних стосунків з одним роботодавцем, поєднання періодів зайнятості й незайнятості залежно від власних намірів. Для працедавців – це змога варіювати кількістю робочої сили, зберігаючи при цьому висококваліфікованих працівників, економити на витратах на робочу силу та забезпечувати ефективність виробництва. Але нетипові форми зайнятості для працівників, як правило, знижують гарантії з боку роботодавців, держави й суспільства в цілому. Всім нетиповим формам зайнятості властиві риси невизначеності й нестійкості. Безумовно, якщо такі нестандартні умови зайнятості носять добровільний характер, то проблема відсутня.

За пріоритетністю місця роботи і джерел отримання трудового доходу зайнятість поділяється на первинну (основну) і вторинну (додаткову). Первинна (основна) зайнятість – це трудова діяльність громадян за основним місцем роботи, там, де знаходиться трудова книжка робітника та відбувається надійне і регулярне отримання доходу (заробітної плати). Вторинна зайнятість – додаткова діяльність працівників на добровільній основі, які мають основну роботу. Вторинна зайнятість може бути як постійною, так і тимчасовою. Головними причинами вторинної зайнятості є: додатковий прибуток, висока

трудова мотивація, доступ до додаткових матеріальних та інформаційних ресурсів, реалізація творчих здібностей, потреб і захоплень.

За формами правового регулювання доцільно розмежовувати легальну (регламентовану) і нелегальну (нерегламентовану) зайнятість. Зайнятість громадян, яка здійснюється у межах законів України, є регламентованою, легальною діяльністю. Нелегальна зайнятість – це діяльність громадян без укладення трудового договору, без сплати податків тощо. Нерегламентована зайнятість не враховується органами державної статистики, що призводить до спотворення реальної інформації у сфері зайнятості населення України. Головна загроза при такій формі зайнятості полягає в погіршенні трудової моралі, декваліфікації робочої сили, втраті професійних інтересів і навичок, розширенні тіньової економіки та маргіналізації значної частини суспільства.

За статеві-віковою ознакою об'єктом аналізу є зайнятість чоловіків і жінок; молоді, осіб середнього та похилого віку.

За соціальною належністю зайнятих поділяють на управлінський персонал (керівники, службовці, фахівці, професіонали, менеджери), робітників, підприємців і фермерів.

За територіальною ознакою виокремлюють зайнятість в окремих адміністративно-територіальних одиницях (країнах, регіонах, містах) та в економічних зонах.

Класифікація зайнятості населення наведена на рис. 1.1.

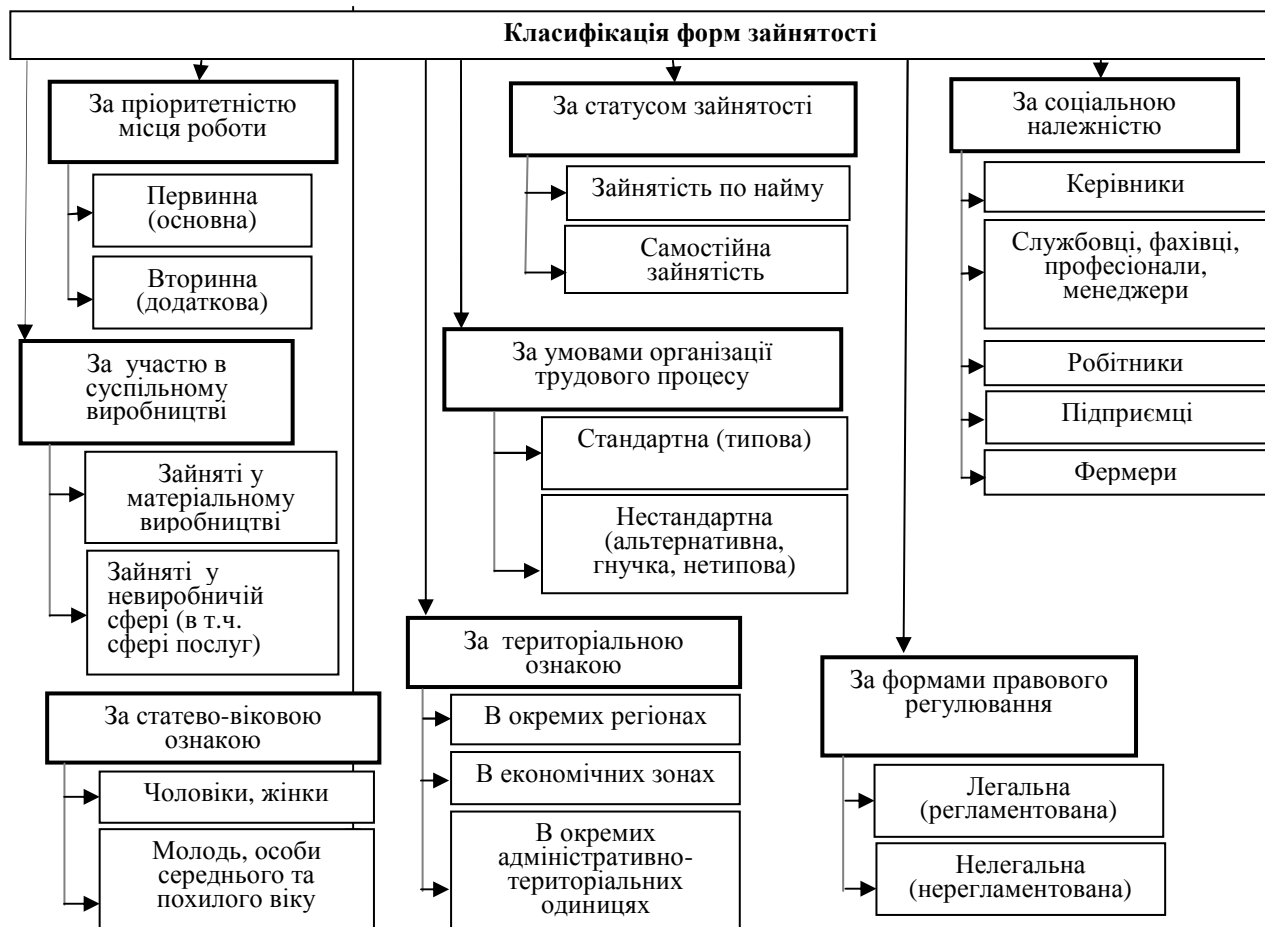


Рис. 1.1 – Класифікація форм зайнятості населення

Існують також інші форми зайнятості: за місцем виконання роботи виокремлюють зайнятість на підприємствах, на дому і вахтовим методом; за регулярністю трудової діяльності – постійну, тимчасову, сезонну й епізодичну; за режимом роботи – з жорстким і гнучким графіком [25].

Ми визначаємо сутність зайнятості у вузькому та широкому смислі слова.

У *вузькому значенні* зайнятість означає систему заходів зі створення й надання працездатному населенню робочих місць, визначення способу участі в суспільному господарстві (видів, сфер і форм діяльності, характеру й умов праці) з метою виробництва суспільно необхідного продукту та одержання індивідуальних трудових доходів і засобів до існування.

У *широкому розумінні* йдеться про систему економічних відносин з приводу формування, розподілу, перерозподілу, використання та відтворення трудових ресурсів, з урахуванням територіальних особливостей, з метою підвищення доступності суспільно корисної трудової діяльності для кожного працездатного члена суспільства і практичного забезпечення зайнятості – залучення трудових ресурсів до сфери суспільного виробництва з урахуванням їх кількості й якості. Зайнятість своїми результатами задовольняє потреби суспільства (створення ВВП як економічної основи розвитку суспільства), працівників (одержання доходів на робочих місцях, розвиток творчих здібностей у процесі праці, задоволення індивідуальних соціальних, правових, культурних та інших потреб), роботодавців (привласнення підприємницького прибутку), а також місцевих громад (формування місцевих бюджетів).

Для розвитку суспільства важливо сформулювати основні пріоритети (стратегічні цілі) та систему завдань у сфері зайнятості. Згідно з конвенцією МОП про підтримку зайнятості й захисту від безробіття (1988 р.), до якої приєдналася й Україна, у більшості країн нині реалізується політика сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості [26]. Проте науковцями запропоновані різні тлумачення даних понять. Наше бачення проблеми таке.

Принцип *вільно обраної зайнятості* гарантує право кожного на вибір між зайнятістю і незайнятістю та забороняє будь-яке адміністративне притягнення до праці. Вільно обрана зайнятість передбачає, що право розпоряджатися власною здібністю до праці (робочою силою) належить виключно її власнику (працівнику).

Повна зайнятість у ринковій економіці, на відміну від адміністративно-командної економіки, означає не загальне залучення всіх трудових ресурсів до сфери суспільно-корисної діяльності, а ступінь доступності зайнятості, коли кожний, хто шукає роботу, має можливість її отримати, при цьому працівник може працевлаштуватися відповідно до свого професійно-кваліфікаційного рівня. З інституціональної точки зору, – пише Д. С. Амонова, – «повна зайнятість – це досягнення такої якості порозуміння між економічними агентами на ринку праці, за якого одні отримують максимально можливу кількість ресурсу праці, а другі – максимальну можливість працевлаштування за даного рівня технічної оснащеності виробництва» [27]. Повна зайнятість припускає як наявність достатнього числа робочих місць, що дозволяють

ефективно трудитися та повніше реалізовувати професійні можливості, так і вільний вибір умов зайнятості, виходячи з різноманіття форм власності, видів діяльності й режимів праці.

Невипадково поняття «зайнятості» тісно пов'язують з поняттям «економічної активності населення». Економічна активність означає прагнення працездатного населення застосовувати свої індивідуальні професійні здібності (знання, уміння, кваліфікацію, досвід) у процесі праці. Реалізація цього прагнення виявляється в зайнятості людини економічною діяльністю, не реалізація – у безробітті – соціально-економічному явищі, за якого частина економічно активного населення не зайнята у сфері економіки через перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї. Чим вища зайнятість населення, тим менше безробіття, і навпаки.

Утім, сучасна економіка створює значні бар'єри для повної зайнятості. З одного боку, ринкова економіка не може гарантувати створення робочих місць, які б забезпечили роботою кожного здатного і охочого працювати. У реальності абсолютного збігу сукупного попиту та сукупної пропозиції на працю, представлених мільйонами робочих місць і людей, бути не може. Існування фрикційного і структурного безробіття, коли частина працездатного населення перебуває в пошуку кращого місця роботи чи проходить підготовку до працевлаштування, більшістю економістів визнається нормальним явищем і називається природним безробіттям [28, 29]. В західній економічній науці синонімом повної зайнятості тому є *оптимальна зайнятість*. Вона характеризує такий стан економіки, за якого всі охочі працювати за домінуючого рівня заробітної плати мають роботу [30].

З іншого боку, на думку німецького вченого П. Гроттіана, умови для повернення до класичної повної зайнятості (скорочення державних бюджетів веде до того, що нові постійні види діяльності у громадському секторі створити складно) блокують глобальна міграція інвестицій та мікроелектронна революція. На зміну повній зайнятості приходить суспільство «п'яти видів праці» – найманої, власної, громадської, суспільної, освітньої. Новому «портфелю праці» можна протиставити «портфель з доходом», який завдяки суспільній праці, кращим можливостям здобути освіти, взаємодопомозі громадян може значно скоротити їхні видатки і зробити людей менш залежними від найманої праці [31, с. 35].

Продуктивна зайнятість передбачає, що економічно доцільні робочі місця є суспільно корисними й оплачуваними і дають можливість досягти високої продуктивності праці шляхом використання здобутків науки та техніки, й мати заробіток, який забезпечує гідний для людини рівень життя. За продуктивної зайнятості робота повинна також забезпечувати сталий розвиток і зміцнення конкурентоспроможності виробництва та країни загалом. Продуктивна зайнятість протиставляється зайнятості формальній, наприклад, створенню формальних робочих місць, або наявності зайвих працівників. В. Л. Міненко увів у науковий обіг поняття «продуктивізація праці», що означає процес пошуку найкращих (оптимальних) управлінських рішень у тій

чи іншій сфері трудової діяльності з метою досягнення найбільш високих результатів при скороченні витрат на одиницю цих результатів (підвищення продуктивності праці) [32, с. 5].

Зайнятість населення стає продуктивною лише за умови її *раціональності*. Під раціональною зайнятістю слід розуміти оптимальний розподіл трудових ресурсів суспільства за галузями виробництва та регіонами з метою забезпечення максимальної ефективності їх використання. Основними критеріями оцінки раціональної зайнятості є відповідність її структури потребам економіки й показникам рівня ефективності виробництва. При цьому необхідно враховувати статеві та вікові характеристики, складність праці, кваліфікацію, досвід, ініціативні та творчі особливості працівників та інше. Проблеми раціональної зайнятості значно актуалізувалися під впливом демографічної кризи – скорочення чисельності населення України. За таких умов забезпечення економіки робочою силою значною мірою залежить від активізації міграційних процесів, удосконалення організації галузевого та територіального перерозподілу трудових ресурсів, підвищення ефективності використання живої праці за рахунок упровадження інноваційних технологій.

Повну зайнятість, що відповідає вимогам раціональності, називають *ефективною зайнятістю* [33, с. 152]. Поняття ефективною зайнятості закріплене і в основних принципах державної політики України [8]. Проте зміст ефективною зайнятості залишається дискусійним. Деякі дослідники ефективною зайнятість ототожнюють із продуктивною зайнятістю [24, с. 169].

На наш погляд, ефективна зайнятість вирізняється досягненням потенційно можливих та високих соціально-економічних результатів. Вона має місце тоді, коли є відповідний рівень розвитку продуктивних сил, а попит на робочу силу збігається з її пропозицією, тобто узгоджуються інтереси всіх суб'єктів ринку праці. На противагу повній зайнятості ефективна зайнятість здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення і критеріїв економічної доцільності та результативності, спрямовується на скорочення неprestижної, важкої фізичної праці і, навпаки, на використання висококваліфікованої, дорогої, мобільної робочої сили з вищим рівнем освіти, сформованими рисами сучасного працівника й розвинутими ознаками людини-власника. Ефективна зайнятість також означає широке впровадження гнучких форм зайнятості, оплату повної вартості робочої сили, тобто тісний зв'язок заробітної плати з результатами праці. Поняття ефективною зайнятості включає задоволення потреб усіх учасників економічних відносин, узгодження інтересів працівників, підприємств і держави у відтворенні робочих місць, що приводить до підвищення темпів економічного зростання.

У [34, с. 106-107] для кількісного виміру ефективною зайнятості пропонується система показників: 1) рівень зайнятості працездатного населення у суспільному господарстві (частка зайнятих у загальній чисельності населення); 2) рівень зайнятості населення професійною працею (частка зайнятих професійною працею в чисельності всього працездатного населення); 3) оптимальність розподілу населення за сферами суспільно-корисної

діяльності; 4) раціональність структури і розподілу населення за професіями, галузями і секторами економіки; 5) норма безробіття, її співвідношення з природним рівнем безробіття.

В сучасних умовах МОП активно пропагує *концепцію гідної праці*. У ній дефініція «гідна праця» характеризує найбільш ефективну комбінацію показників праці та вимог до умов праці в широкому розумінні слова відповідно до критеріїв людського розвитку. Концепція гідної праці ґрунтується на дотриманні таких основних передумов:

- 1) можливість одержати роботу – можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої;
- 2) праця в умовах свободи – праця має бути вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово; неприйнятність певних форм праці означає заборону рабської та кабальної, а також найгірших форм дитячої праці;
- 3) продуктивна зайнятість – робота повинна дозволяти працюючим заробляти достатні кошти для існування їх самих і їхніх сімей, а також забезпечувати сталий розвиток і зміцнення конкурентоспроможності виробництва та країни загалом;
- 4) рівність у праці – справедливі й рівні можливості на виробництві: відсутність дискримінації на робочому місці та в доступі до роботи, зокрема, можливість поєднання трудової діяльності з сімейними обов'язками;
- 5) безпека на виробництві – безпечні умови праці та соціальний захист на робочому місці (зокрема, страхування у зв'язку з виходом на пенсію, на випадок погіршення здоров'я, в разі втрати роботи тощо);
- 6) гідність у праці – уважне ставлення до трудящих та їхніх проблем, можливість приймати рішення щодо умов праці [36, с. 39].

Концепцію гідної праці втілено у Програмі МОП «Гідна праця для всіх». Остання складається з чотирьох елементів: зайнятість, права працівників у сфері зайнятості, соціальний захист працівників і соціальний діалог, які потрібні для створення якнайкращих умов для соціального розвитку (рис. 1.2).

<p>Зайнятість:</p> <ul style="list-style-type: none"> •справедливий заробіток, що забезпечує гідне життя; • рівне ставлення до всіх; • добрі умови праці; • здоров'я та безпека на робочому місці; • доступ до важливої та продуктивної роботи; • перспективи особистого розвитку. 	<p>Права працівників у сфері зайнятості:</p> <ul style="list-style-type: none"> • свобода організацій; • свобода волевиявлення; • участь у прийнятті рішень, що можуть вплинути на життя, незалежно від статі; • право на колективні переговори; • свобода від дискримінації; • свобода від примусової праці; • свобода від використання дитячої праці; • юридичне визнання та доступ до юридичної допомоги; • існування трудового законодавства та верховенство закону.
<p>Соціальний захист:</p> <ul style="list-style-type: none"> • міцні зв'язки між продуктивною працею та захистом тих, хто з якихось причин не має роботи; • захист від втрати чи скорочення доходів унаслідок безробіття, виробничої травми, материнства, батьківства або похилого віку; • чесні та вільні умови для вступу до профспілки. 	<p>Соціальний діалог:</p> <ul style="list-style-type: none"> • робітники мають права, які повинні надавати їм організації, в яких вони працюють; • найкращі та прийнятні для всіх рішення досягаються шляхом співпраці, що є основою соціальної стабільності, соціального зростання і стабільного розвитку; • зберігаються шляхи обговорення та вирішення конфліктів.

Рис. 1.2 – Основні елементи програми МОП «Гідна праця для всіх»

За своєю сутністю концепція гідної праці близька до поняття *якісної зайнятості* або, як її ще називають, якості трудового життя [37, с. 120].

Міністерство праці та соціальної політики України, профспілки та організації роботодавців підписали Меморандум про реалізацію Програми гідної праці на 2008-2011 роки, основною метою якої є сприяння гідній праці як фактору продуктивності та ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні. Програму побудовано на трьох пріоритетах, спрямованих на зміцнення спроможності урядових установ і соціальних партнерів покращити управління ринком праці: вдосконалення формулювання політики зайнятості, сприяння рівним можливостям на ринку праці, підвищення ефективності політики соціального захисту з приділенням особливої уваги вразливим групам [36]. Ці пріоритети взаємопов'язані та поєднують різні аспекти гідної праці.

1.2 Велике місто як центр територіальної організації зайнятості

Класична економічна теорія праці абстрагується від просторових особливостей зайнятості населення. Однак реальне економічне життя реалізується саме в просторі, а дія просторових (територіальних) чинників суттєво змінює уявлення дослідника про сутність, форми, види, а головне – динаміку зайнятості.

Усвідомлення ролі простору в економічному житті відбулося ще в ХІХ ст. в працях німецької школи, де за більш ніж сторічний період було досягнуто принципового зрушення, пов'язаного з розробленням концепції економічного простору, формуванням «просторової економіки». У ХХ ст. в економічній науці роль територіальних чинників отримала загальне визнання. Найважливіші досягнення в цій області в першій половині ХХ ст. пов'язані з іменами А. Вебера, Т. Паландера, В. Кристаллера і А. Льоша. Серед науковців країн СНД найбільш відомі праці російських учених: В. С. Занадворова, А. В. Занадворова, В. Л. Глазичева, І. П. Ільїної, та ін., українських дослідників: В. Н. Василенка, М. П. Горіна, М. І. Долішнього, М. В. Максимчука, М. М. Нашкерської, В. В. Панна, С. М. Писаренка, У. Я. Садової, Л. Т. Шевчук [38–47, 31] та інших.

Регіональний економічний простір характеризують як середовище або як деяку сукупність відповідних елементів, які взаємодіють у тривимірному просторі, що вміщує в собі територію, господарський комплекс (підприємства, галузі) та населення, яке мешкає на даній території і бере участь у життєдіяльності даного господарського комплексу [48, с. 10]. Між собою ці елементи простору пов'язані безліччю господарських зв'язків і економічних відносин. При цьому всю повноту простору на обжитих територіях вичерпують у сукупності дві категорії – місто і село (не-місто).

З погляду економічної теорії підставою для виникнення та розвитку міст є суспільний поділ праці. В результаті суспільного розвитку з'являються

передумови для утворення населених пунктів, жителі яких займаються переважно торгівельно-промисловою діяльністю. Спочатку такого роду ремісничо-торгове поселення могло сформуватися тільки біля фортеці або укріпленої території, що давала йому захист (звідки і походить саме слово «місто» – «огорожа»).

Для віднесення населеного пункту до категорії міських поселень найчастіше використовують такі критерії: економічні (зайнятість населення поза сільським господарством); екістичні (концентрація значного населення на відносно невеликій території і, отже, висока щільність населення); адміністративні (проживання в столиці, в адміністративному центрі прилеглої території), демографічні (формування специфічних міських характеристик відтворення населення та його структури); архітектурні (утворення характерного міського архітектурно-планувального середовища); соціологічні (формування особливого міського способу життя); правові (міста, як правило, є адміністративними центрами прилеглої території). Перші три критерії вважають основними [49, с. 494-495]. Іноді критерії різні в межах однієї країни, а в деяких країнах одночасно дотримуються двох або декількох визначень. У Болгарії, Канаді, Росії та Україні присвоєння поселенню міського статусу закріплюється законодавчо, тоді як в інших країнах (перш за все в багатьох латиноамериканських) місто – поняття не юридичне, а статистичне і частково історичне.

Наукових тлумачень поняття «місто» чимало. В літературі існують спроби комплексного дослідження сутності поняття «місто». Так, О. Бойко-Бойчук навів перелік із 48 суттєвих ознак за визначеннями й описами феномену «місто», які відображають: відмінності в розмірі і статусі міста; розмаїття сфер діяльності; ефективне використання ресурсів та управління розвитком міста; особливості середовища життєдіяльності громади тощо [50, с. 298].

А. С. Шевченко розмежовує всі визначення поняття «місто» на такі, що відображають його загальний зміст, особливості як адміністративно-територіального утворення та специфіку різновидів [51].

Т. В. Дробишевська розробила декілька основних теоретико-методологічних підходів до трактування міста [52]:

- суспільствознавчий (місто – поселенське співтовариство людей, обумовлене процесами розподілу праці та розвитку виробничих відносин, що відрізняється від села);
- соціологічний – культивує принцип «соціальної матрьошки»: системоутворюючою «матрьошкою» мислиться суспільство, яке заповнене «матрьошками» поменше, – поселенськими співтовариствами; ті, у свою чергу, – демографічними та професійними групами і просто людьми;
- економіко-географічний (місто – територіально-господарський комплекс; мережа міст формує просторовий каркас економіки країни; виробництво і населення зосереджуються в найбільш сприятливих для розвитку вузлах і осях цього каркасу, які стають полюсами і зонами економічного зростання);

- економічний (місто – концентрат економічної активності та ресурсів; місце зустрічі праці і капіталу, товаровиробників, споживачів, працедавців, найнятих працівників, менеджерів, інвесторів і.т.д.; «машина» економічного зростання);
- екологічний (місто – штучно створене місце існування людини: споруди різного призначення, населення, атмосфера суспільного життя);
- містобудівний (місто – система, складна територіальна організація; його головні підсистеми – населення, економіка, інженерно-містобудівна інфраструктура, природна основа, – кожна зі своєю територіальною організацією, формують планувальну структуру міста і міське середовище; підсистеми міста взаємодіють одна з одною і з міським оточенням);
- політико-адміністративний (полягає у встановленні критеріїв виділення міста в системі адміністративно-територіальних одиниць і у визначенні принципів міського управління);
- організаційний (місто тлумачиться як організована робота найбільших суб'єктів, що впливають на його життєдіяльність. Простір міста не обмежується ділянкою землі, зайнятою міською забудовою; він включає «ідеальні» простори різних областей діяльності та організацій людей);
- культурологічний підхід (місто – місце інтенсивного інтелектуального спілкування, що виконує в соціумі роль інформаційного посередника).

Ми виходимо з того, що місто – це відкрита, складна, багаторівнева соціально-виробничо-економічна система, в якій здійснюються адміністративно-політичні, промислово-торговельні та соціально-економічні процеси, що зумовлюють її виникнення і розвиток. Через таку свою багатоаспектність та багатовимірність дослідження міста ускладнюються.

Так, якщо розглядати місто крізь призму територіального аспекту, то, з одного боку, йдеться про *територію* як основу будь-якого виду людської діяльності, а з другого – про комплексний ресурс природи.

Місто як економічне явище є *господарським комплексом* – універсальною організацією, що характеризується: а) наявністю і використанням різноманітних економічних ресурсів: сировинних, виробничих, технологічних, фінансових, трудових та ін.; б) узгодженням і реалізацією економічних потреб і інтересів різних суб'єктів господарювання (підприємств, домогосподарств), незалежно від форм власності і відомчого підпорядкування; в) формуванням відповідної господарської інфраструктури. Розвиток міських поселень пов'язаний із розміщенням та спеціалізацією промислово-виробничих підприємств, об'єктів будівництва, транспорту, мережі послуг, що значною мірою позначається на сфері зайнятості. У містах створено значну кількість робочих місць з вищим рівнем заробітної плати, є більша ймовірність працевлаштування та соціального зростання. В межах функціональної організації виробництва товарів і послуг у місті зосереджені найбільш різноманітні, складні, новаторські види діяльності, які можуть також доповнюватися діяльністю не-міста; раціональність і ефективність такого взаємодоповнення відзначав ще А. Сміт. Сучасне місто, стверджує

В. С. Занадворов, відіграє особливу економічну роль, не меншу ніж сутності, представлені поняттями «виробник» і «споживач» [40, с. 12]. Ці обставини спричинили формування на початку 1960-х років «нової економіки міста», яка з часом стала цілісною науковою дисципліною і нині представляє специфічний розділ економічної теорії. До найважливіших базових економічних концепцій міста можна віднести: концепцію економічного простору, концепцію агломерації та оптимальних розмірів міст, концепцію локалізованих суспільних благ і зовнішніх ефектів.

Якщо говорити про місто як соціальне (суспільне) утворення, то на перший план виходить його значення як *місця існування і соціальної діяльності людей*, просторової форми організації суспільства. Великі ж міста, а особливо мегаполіси, є основними центрами економічного, соціального і культурного життя сучасної світової спільноти, двигуном суспільного прогресу. В міському просторі на обмеженій території функціонують численні і різноманітні соціальні інститути – індустріальні, комерційні, владні, освітні і наукові; організація цього простору накладає відбиток на соціальну поведінку городян, більше того, впливає на їх життєві стилі. Як наслідок – у місті формується особлива соціально-територіальна спільність людей [53, с. 92].

Також місто необхідно розглядати як невід’ємну частину загальної *екологічної* системи з природними процесами, що протікають у ній.

В табл. 1.1 узагальнено наукові підходи до визначення поняття «місто» як самостійної економічної категорії.

В основу наукової класифікації та типології міських поселень, зазвичай, кладуть величину (чисельність населення) і функціональний профіль (спеціалізацію) міста.

Класифікація міст за їх величиною (чисельністю населення) увійшла в містобудівну літературу як нормативний прийом класифікації населених пунктів та є головною класифікаційною ознакою. Виокремлюють такі класи міст: малі – міста з населенням від 50 до 100 тис. чол., середні – від 100 до 500 тис. чол., великі – від 500 тис. чол. до 1 млн чол., мегаполіси – від 1 млн до 10 млн чол., та мегасистеми міст – більше 10 млн чол. Утім, статистика окремих зарубіжних країн великим вважає місто з чисельністю понад 100 тис. чоловік. Підставою цьому є те, що при досягненні містом рубежу в 80-120 тис. осіб у його розвитку відбуваються істотні зрушення, настає нова фаза життя. Великими містами називають також мегаполіси і мегасистеми міст. У Російській Федерації використовують поняття «великі», «крупні» і «найкрупніші» міста.

Зміст поняття «*велике місто*» теж не має загальноприйнятого тлумачення в науковій літературі. С. Левада визначає його як історично сформоване, густонаселене, цілісне територіальне утворення з відповідним адміністративним статусом [64].

Таблиця 1.1 – **Визначення терміна «місто» в сучасній науковій літературі**

<i>Автор</i>	<i>Визначення терміна</i>	<i>Джерело</i>
А. Н. Азріліян, Р. Дяків	Населений пункт, жителі якого зайняті, як правило, поза сільським господарством, і який відповідає певним вимогам структури господарського, соціально-культурного комплексу, його впорядкуванню і кількості населення.	[54, с. 170] [55, с. 376]
В. А. Воротілов, Є. П. Качан, М. В. Удальцова	Територіально-економічна підсистема регіонального розвитку	[56-58]
В. І. Торкатюк, А. Л. Шутенко, Д. В. Бутник, С. В. Мозговий, М. П. Пан, О. Л. Сидоренко, М. В. Юров	Цілісна система зі своїми структурою, функціями, зв'язками з зовнішнім середовищем, історією, культурою, умовами життя населення	[59, с. 43]
О. А. Карлова, Р. Е. Гуляк	Сукупність об'єктів, які, взаємодіючи між собою і довкіллям, обумовлюють появу нових інтеграційних якостей, не властивих окремим його частинам	[60, с. 3]
Р. Е. Гуляк	Історично обумовлена форма оселення, яка характеризується певною територією та чисельністю мешканців, має внутрішні зв'язки і закономірності подальшого розвитку, створює сприятливі умови для повноцінного розвитку особистості, які обумовлені різноманітністю людської діяльності, направленої на реалізацію можливостей міського простору за конкретних економічних, соціальних, політичних та інших умов	[61, с. 130]
В. Л. Глазичев	Це не просто скупчення будинків і людей, в основному відірваних від сільської праці; це ще й середовище всіх форм активності великої кількості людей, що утворюють самоврядну спільноту	[39, с. 23]
В. М. Бабаєв	Одночасне функціонування таких підсистем: населення, виробництво, невиробнича сфера, екологія, оборона, простір, фінанси, зовнішня економічна сфера	[62, с. 12]
Н. Ю. Демиденко	Населений пункт, значний за розмірами, чисельністю, щільністю населення, зайнятого переважно в неаграрних сферах діяльності. Дане поселення виконує, як правило, промислові, наукові, транспортні, рекреаційні, культурні й адміністративно-господарські функції, відзначається концентрацією виробництва і компактністю переважно багатоповерхової забудови з певним рівнем архітектурно-художнього оформлення, інженерно-технічного устаткування	[63]
А. С. Шевченко	Складне суспільно-територіальне утворення, яке, використовуючи наявні ресурси, за допомогою доступних методів і засобів реалізує покладені на нього функції, завдяки чому забезпечує збалансований розвиток території, підвищення добробуту громади та поліпшення ситуації в регіоні (країні).	[51, с. 5-6]

В свою чергу Н. В. Рудакова подає соціологічне визначення: велике місто

– це соціальна система, що саморозвивається, саморегулюється через діяльність людей, є відкритою по відношенню до зовнішнього середовища, включає сукупність взаємозв'язаних підсистем і володіє специфічними властивостями [65]. О. М. Тищенко зазначає, що саме великі міста з розвиненим господарчим комплексом відіграють об'єднуючу роль у державі як центри міжрегіональних обмінних процесів, вони забезпечують формування єдиного економічного, культурного, наукового та інформаційного простору країни [66].

Функціональний профіль, або функціональна спеціалізація, міста означає зосередження найбільшої кількості зайнятого населення міста за певними видами економічної діяльності. Функціональне призначення міста визначають профіль виробничої діяльності містоутворюючих підприємств і спеціалізація в структурі суспільного поділу праці.

Функціональний профіль може бути правильно визначений тільки шляхом аналізу повної господарської структури міста з використанням системи кількісних показників. Серед них – індекс спеціалізації, який обчислюється за формулою: $Si = (Ni - Nj) / Nj$, де Si – індекс спеціалізації міста i за галуззю N ; Ni – частка галузі N у сукупній зайнятості міста i ; Nj – частка галузі N у сукупній зайнятості в країні [67]. Тобто якщо величина міста визначається чисельністю населення міста, то функціональна спеціалізація відбиває структуру зайнятості населення міста. В загальному випадку за функціональним профілем міста поділяють на монофункціональні (з домінуванням однієї функціональної спеціалізації) і багатофункціональні. Більшість сучасних міст, у тому числі всі великі, є багатофункціональними. За ознакою їх функціонального призначення також виокремлюють: адміністративні центри територій; промислові міста (з домінуванням підприємств обробної промисловості); ресурсодобувні (з домінуванням підприємств добувної промисловості); агропромислові (з переважаанням підприємств з переробки сільськогосподарської продукції і постачання сільському господарству техніки та інших ресурсів); транспортні вузли і порти (залізничні, морські, річні, змішані). Свої особливості мають курортні міста, наукогради, закриті адміністративно-територіальні утворення [66].

Для кращого розуміння сутності та функціональної спеціалізації міста нами здійснено систематизацію типів міст за кількома критеріями (табл. 1.2).

Таблиця 1.2 – Типологія міст у світовій практиці*

<i>Критерій</i>	<i>Тип міста</i>	<i>Характеристика міста</i>
Функціональний профіль	Багатофункціональне	Має у своєму розпорядженні величезну кількість видів господарської діяльності
	Монофункціональне	Спеціалізується на обслуговуванні діяльності одного підприємства
Питома вага населення, зайнятого в різних сферах економічної діяльності	Місто-завод, або промисловий центр	Основою життя міста є велике промислове підприємство, на якому сконцентрована значна частина працездатного населення. Випуск продукції і вся інфраструктура залежить від сфери матеріального виробництва

Продовження таблиці 1.2

<i>Критерій</i>	<i>Тип міста</i>	<i>Характеристика міста</i>
	Місто-підприємець	Мобілізує місцеві соціальні, політичні та економічні ресурси в єдиний організаційний комплекс для розробки чіткої стратегії економічного розвитку і забезпечення довготривалої підтримки як з боку органів влади, так і з боку приватного сектору. Трудова діяльність населення зосереджена не тільки у сфері матеріального виробництва, а й у сфері обслуговування та надання різноманітних послуг
	Торгове місто	Територія, на якій проводяться ярмарки, виставки, різні торги та інше, в яких бере участь значна частина населення
	Санаторно-курортне місто, рекреаційний центр або сервісний центр	Головна діяльність зайнятих направлена на реабілітацію і відновлення здоров'я тих, хто приїжджає. В такому місті переважає індустрія відпочинку, оздоровлення та розваг
	Історико-архітектурне, культурне, туристичний центр і місто-музей	Має архітектурні комплекси, виставкові експозиції, музеї. Розвинене готельне і транспортне обслуговування, зосереджена велика кількість магазинів і місць відпочинку
За особливими специфічними якостями	Місто-порт	Є перевалочним пунктом товарів ввозу та вивозу з країни або регіону. Має свою складську і транспортну інфраструктуру
	Прикордонне місто	Розташоване біля кордону з іншою державою, через яке проходить значна кількість емігрантів
	Наукове місто	Має наукові установи, скажімо, університет зі своїм розвиненим інфраструктурним комплексом
	Інноваційний центр	Місто, в якому зосереджені науково-дослідні та науково-технічні установи, де розробляються нові технології, які застосовуються у виробництві товарів і послуг
	Технополіс	Тип міста з високою концентрацією наукоємних виробництв та інформаційних технологій. Умовами появи технополісу є висока технологічна культура міста, податкові та організаційні ініціативи місцевих властей, наявність ризикового (венчурного) капіталу
	Технопарк	Тип міста з великим ступенем концентрації виробничих потужностей, індустріальне зростання яких відбувається за рахунок підвищення продуктивності праці й обороту виробничих фондів
	Наукоград	Тип міста з високим ступенем концентрації академічної науки вузькоспеціалізованого профілю. Розвиток і підвищення ролі цих міст досягається за рахунок все більш вузької спеціалізації науково-дослідної діяльності з подальшою інтеграцією їх на базі винаходу принципово нових науково-технічних конструкцій

Продовження таблиці 1.2

<i>Критерій</i>	<i>Тип міста</i>	<i>Характеристика міста</i>
За ступенем урбанізації	Місто – фінансовий центр, місто – штаб-квартира	Володіє великою діловою активністю. В ньому зосереджена величезна кількість фінансово-кредитних установ, страхових, лізингових компаній, мереж комунікацій тощо
	Місто-столиця	На його території розташовані міністерства, відомства, посольства, консульства, представництва іноземних держав, офіси зарубіжних компаній та ін.
	«Головне місто»	Значна частина міського, а іноді й усього населення країни зосереджена в одному або двох - трьох найбільших містах країни
	Міська агломерація	Поселення, яке, окрім власного міста, включає і сусідні пункти, що живуть життям даного міста, навіть якщо вони безпосередньо з ним не межують
	Мегаполіс	Велика високоурбанізована зона, що утворилася при зрощенні декількох міських агломерацій (зрощена агломерація), зв'язаних єдиною транспортною мережею
За ступенем глобалізації	Мегасіті	У 1970-х рр. - міська агломерація з населенням понад 8 млн чол.; у 1990-ті рр. статистичний поріг був піднятий до 10 млн чол.
	Місто-супутник	Формування і розвиток приміської зони великих міст: вплив і проникнення в зони впливу великих міст частини їх населення, робочих місць, різноманітних обслуговуючих функцій
	Глобальне місто	Центр національного і світового економічного життя, місце концентрації та інтеграції виробництва, інновацій, фінансів та управління. Головною ознакою такого міста є здатність до глобального контролю

* Джерела: [68; 69, с. 566-567; 70; 71, с. 8-21; 72; 73; 49, с. 491-522]

Аналізуючи проблеми зайнятості населення великих міст, слід виходити з того, що забезпечення зайнятості (створення робочих місць, організація та оплата праці тощо) здійснюється на підприємствах, в установах і організаціях міста. Проте в умовах ринкової економіки розв'язання проблем зайнятості, тим більше створення умов ефективної зайнятості, неможливе без узгодження інтересів та приватно-суспільного партнерства роботодавців (бізнесу) і міста (міських органів влади). Місто ж, розв'язуючи проблеми зайнятості населення, само поступово набуває ознак «міста-підприємця» [74; 75, с. 6], «міста-корпорації» [76; 77], «міста-квазіпідприємства» [78].

На наш погляд, використання понять «місто-підприємець» і «місто-корпорація» є слушним. Відомо, що економічна наука трактує підприємництво як: 1) *економічний ресурс суспільства*, який виконує функції, спрямовані на оптимальне використання обмежених ресурсів з метою максимального

задоволення суспільних потреб: визначення та здійснення ефективної комбінації факторів виробництва, інновації, контроль за витратами тощо; 2) особливий *вид економічної поведінки суб'єкта господарювання* з метою максимізації прибутку на базі задоволення суспільного попиту; 3) особливий *тип господарської діяльності*, ознаками якої є: самостійність, інноваційність, ризикованість, економічна (майнова) відповідальність, досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку як мета підприємця [79, с. 136].

Сучасні великі міста діють саме як підприємці. Вони згуртовані, мають економічні, соціальні й політичні ресурси, об'єднані в єдиний організаційний комплекс, що містить у собі мотиви, ресурси та загальну ідею міського розвитку, яку підтримують і поділяють ділові кола і населення міста, готові до конкуренції з іншими містами за залучення ресурсів розвитку, уміло себе рекламують, інвестиційно привабливі [67; 74].

Великі міста виконують і суто підприємницькі функції, а саме:

1) *функцію центру економічної діяльності*. Велике місто сприяє локалізації та концентрації різних видів економічної діяльності на своїй території за рахунок кумулятивних ефектів економії, обумовленої масштабами виробництва (витрати виробництва одного підприємства скорочуються завдяки та в міру зростання сукупного обсягу виробництва на території міста), з якими поєднуються ефекти економії на транспортних витратах, пов'язаних з використанням переваг місцезположення (близькості до джерел матеріальних і кредитних ресурсів, до ринків збуту, до значних транспортних вузлів). Завдяки ж різноманіттю форм контактів, які забезпечуються цією функцією, стає можливим здійснення на його території контролю, кооперації та координації, що виявляє економію агломерації, пов'язану зі зниженням трансакційних витрат. Особливий вид зовнішньої економії пов'язаний із спеціалізованими послугами, що надаються міським господарством підприємствам і населенню (наявність розвиненої соціальної та інноваційної інфраструктури);

2) *функцію центру інновацій*. Місто забезпечує сприятливі умови для формування нових технологій і продуктів на початковій фазі їх життєвого циклу – від винаходу до першого запуску в промислове виробництво та виходу на ринок. Завдяки цьому безліч малих підприємств, саме існування яких визначене процесами інновації, тяжіють до розміщення в містах і особливо великих. Інноваційна функція міста формує привілейовану територію, на якій здійснюється передавання технічних, наукових і гуманітарних знань;

3) *функцію центру зайнятості*. Остання полягає в наданні значної кількості робочих місць, які або знов створюються або модернізуються в різних галузях економіки міста. Дана функція також забезпечує й задоволення потреб підприємств (організацій) різних форм власності в робочій силі різного кваліфікаційного та інтелектуального рівня. Великі міста-підприємці беруть на себе також функцію оптимального використання трудових ресурсів з метою максимізації прибутку суб'єктів господарювання (підприємств) та максимального задоволення суспільних (муніципальних) потреб;

4) *функцію покупця локальних суспільних благ*, що передбачає реалізацію й оплату виробництва та розподіл суспільних благ для населення міста. До таких благ відносять інженерно-технічні (централізоване теплопостачання, міські дороги, вуличне освітлення та ін.), соціальні (освіта, охорона здоров'я, охорона громадського порядку тощо) й управлінські (генеральне планування) блага, що забезпечують життя міського населення. Причому великі міста є центрами з надання локальних суспільних благ. Тут представлено їх найповніший спектр, найбільшою є й зона обслуговування (коло потенційних користувачів). Тому жителі міст мінімізують витрати, пов'язані з доступом до локальних суспільних благ, відповідно час доступності до системи обслуговування, а жителі сіл і малих міст для отримання багатьох видів обслуговування вимушені здійснювати поїздки в більші міста і нести додаткові витрати;

5) *функцію територіального (муніципального) управління*. Місто – це не тільки місце функціонування суспільних механізмів, орієнтованих на встановлення контактів і обміну між людьми, але й найчастіше адміністративний центр регіону, місце, з якого відбувається регулювання економіки та встановлюється територіальний контроль. В умовах же повсюдного розростання управлінського сектора зайнятості велике місто автоматично означає наявність великої кількості робочих місць у самих державних установах.

Проаналізуємо детальніше накопичувальні ефекти у сфері зайнятості (функцію центру зайнятості) великого міста. Спочатку міста концентрують у собі певну кількість виробничих (промислових) підприємств завдяки нижчим витратам при організації великомасштабного виробництва. Вони мають можливість отримувати додатковий прибуток, а також додатковий ефект від використання високорозвинutoї інфраструктури міста. Підприємства, на яких виявляється помітна економія масштабу, обумовлена агломерацією, стають *містоутворюючими*, формують первинний полюс майбутнього великого міста.

Містоутворюючі об'єкти, з точки зору теорії економіки міста, – це основа всієї життєдіяльності міста, починаючи від його виникнення, під час розвитку та функціонування. Результати їхньої діяльності спрямовані на виробництво товарів і послуг, вони є «покупцями» робочої сили, формують сферу зайнятості у місті, а також виконують функції, що виходять за межі даного міста. Містоутворюючі підприємства визначають функціональний профіль міста, його місце в системі функціональних взаємозв'язків, що склалися в тому чи іншому регіоні.

О. М. Трофімовою [80] доведено, що містоутворююче підприємство прямо й опосередковано впливає, насамперед, на муніципальних акторів. Прямий вплив чиниться на: чисельність населення в економіці, обсяг промислового виробництва, середній рівень заробітної плати, обсяг інвестицій, доходи місцевого бюджету, вартість основних фондів. Безпосередні об'єкти впливу – це об'єкти соціальної та комунальної інфраструктури, що перебувають на балансі підприємства та водночас виконують функції

життєзабезпечення міста. Форми опосередкованого впливу складніші. З одного боку, сучасне містоутворююче підприємство намагається усунути обслуговуючі та допоміжні види діяльності (транспортні, ремонтні, фінансові структури та ін.), виділити їх в самостійний бізнес на міському, регіональному і міжрегіональних ринках, що активізує і диверсифікує економічне життя на території міста. З другого боку, функціонування великого виробничого комплексу на території формує попит на різні послуги, в тому числі консультативні, юридичні, аутсорсингові, фінансові тощо, що відповідно дає можливості для розвитку на території сектора послуг.

Чим більшим є місто, тим вищий ступінь диверсифікації його діяльності, тим більша кількість суб'єктів господарювання бере участь у реалізації його містоутворюючих функцій. Якщо для моно-міст містоутворюючу базу формує одне єдине підприємство, то для міст з диверсифікованою структурою містоутворюючі підприємства формують цілий «портфель міських функцій» [81].

Утім, значна частина підприємств невиробничої сфери міста завжди залишатиметься *містообслуговуючими*. Їх найважливішою складовою частиною є міське господарство, що включає підприємства ЖКГ і побутового обслуговування населення, пасажирський транспорт, установи охорони здоров'я та соціального забезпечення, освіти, культури і мистецтва. Ці об'єкти виконують внутрішні функції, пов'язані з наданням локальних суспільних благ (виробництвом послуг) для задоволення потреб населення. Роль таких підприємств у створенні робочих місць і забезпеченні зайнятості постійно зростає.

Концентрація виробничих підприємств, у свою чергу, стимулює створення робочих місць і зайнятість у вторинному секторі економіки, оскільки містоутворюючі підприємства міста потребують: а) розвиненого ринку факторів виробництва, що мотивує розміщення в місті підприємств-постачальників ресурсів (проміжної продукції) і послуг; б) розвиненого ринку для своєї продукції, що привертає увагу підприємств, орієнтованих на кінцевий споживчий попит. Розвиток видів діяльності, орієнтованих на задоволення потреб містоутворюючих підприємств, відбувається навіть у тих випадках, коли у відповідних видах виробництва відсутні ефекти масштабу. Надалі цей процес стає кумулятивним, він привертає підприємства різних галузей, у тому числі й таких, які не пов'язані безпосередньо з початковим виробництвом на містоутворюючих підприємствах. Як наслідок – скорочується частка промислового виробництва і відповідно зайнятість у промисловості і, навпаки, зростає частка роздрібної торгівлі та введення в експлуатацію житла і частка населення, зайнятого в цих галузях.

Особливе місце в інфраструктурі сучасного міста займають послуги для бізнесу. Для більшості фірм є економічно вигідним не створювати спеціалізовані відділи з дослідження ринків збуту або підбору кадрів, а користуватися послугами відповідних компаній, що надають таку інформацію. Остання стає продукцією, яка може відігравати роль перехідного продукту і

купуватися іншими підприємствами для виробництва нової інформації, сприяти реалізації виробничої функції підприємства. Для завоювання та збереження конкурентних позицій у багатьох випадках критично важливим виявляється також отримання послуг управлінського, інноваційного, освітнього характеру. У такий спосіб фірми великого міста дістають доступ до вищих і спеціалізованих функцій, а в місті розвивається сфера зайнятості в третинному секторі економіки. При цьому такі види трудової діяльності, як фінансове і юридичне обслуговування, інформаційні послуги, специфічні послуги для бізнесу, відносять до четвертинного сектора економіки міста та зайнятості. А послуги, які вимагають особливого рівня кваліфікації персоналу, скажімо, освіта, медицина та ін., – до п'ятиринного сектору [38, с. 55].

Останнім часом у всьому світі відбувається швидке зростання зайнятості в групі послуг високого рівня, які орієнтовані на обслуговування бізнесу, і значно повільніше – у звичайних галузях послуг. Причому концентрація робочих місць із обслуговування бізнесу відбувається насамперед у великих містах, де розташовані головні офіси найбільших корпорацій [38, с. 104]. Вони пропонують робочі місця не тільки для висококваліфікованих спеціалістів із фінансів, права, роботи з персоналом, а й досить рутинні робочі місця, наприклад, із канцелярського обслуговування.

Звернемо увагу й на те, що швидкий розвиток у містах сфери послуг викликаний не лише загальноцивілізаційною тенденцією. Постійне та стрімке зростання виробництва, створення нових виробничих потужностей у певний момент призводить до того, що місту просто не вистачає своєї території для концентрації всіх підприємств, розширення виробництва та для розвитку нових галузей. Іншими словами, великі міста мають обмежені можливості для створення робочих місць у виробничій сфері. Крім того, розвинені країни вже давно зіткнулися з транспортними («пробки»), екологічними (забруднення довкілля) та соціально-економічними (скажімо, нестачею вільних територій для будівництва житла) проблемами великих міст [82, с. 94-98].

Виходом із такої ситуації стають, по-перше, залучення до вирішення проблем виробничої зайнятості приміської зони, створення міст-супутників, а по-друге, деіндустріалізація великих міст. Причому нинішня деіндустріалізація міст жодним чином не означає «доіндустріалізацію». Навпаки, сучасні великі міста дедалі більше рухаються від виконання індустріальних (виробничих) до постіндустріальних функцій, створюючи і розвиваючи підприємства науки, освіти, фінансів тощо. Підприємства невиробничої сфери пропонують працездатному населенню велику кількість нових робочих місць і при цьому займають незначну площу міської території. Історично саме великі міста першими стали на шлях перетворення з «міст-робітників», що вирізнялися переважним розвитком промисловості, на «міста-підприємців», в яких зосереджено велику кількість інших видів економічної діяльності та сфер зайнятості і які є ознакою ринкової економіки [82; 78]. У перспективі слід очікувати формування «міст-науковців». Для них містоутворюючими будуть уже підприємства невиробничої сфери.

Означений вектор розвитку властивий і великим містам України. Для країни в цілому характерний відносно високий рівень урбанізації: на 1 січня 2010 р. частка міського населення склала 68,6 %. Найвищими показниками вирізняються такі області, як: Донецька – 90,5 % міського населення, Дніпропетровська – відповідно 83,5 %, Луганська – 86,7 % та Харківська – 80 % [83-87]. В Україні 9 великих міст з чисельністю населення понад 500 тис. осіб, з них 6 міст, чисельність населення яких близько 1 млн осіб і більше. Найбільш розвинутими вважаються агломерації Донецьк-Макєєвка-Горлівка та Луганськ; сильно розвинутими – Київ, Харків, Львів і Дніпропетровськ; розвинутою – Запоріжжя; слаборозвинутими – Миколаїв-Херсон, Кривий Ріг, Вінниця, Полтава; найменш розвинутою – Одеса [88].

Більшість великих міст України з точки зору зайнятості населення діють саме як «міста-підприємці» (табл. 1.3). Їх безсумнівними перевагами на цей час є:

Таблиця 1.3 – Порівняльний аналіз окремих показників соціально-економічного розвитку великих міст України станом на 1.01.2010 р.
[89, с. 16-17]

	Київ	Харків	Дніпро-петровськ	Донецьк	Львів	Одеса
Кількість постійного населення, тис. осіб	2743,8	1432,7	1003,4	959,6	753,8	992,7
Середньомісячна заробітна плата, грн.	3161	1893	1930	2340	1824	1896
Рівень зареєстрованого безробіття, %	0,4	0,9	1,0	0,8	0,6	0,4
Прямі іноземні інвестиції в економіку міста (на 1 особу), дол. США	5742,4	1220,6	1220,8	1022,2	923,5	558,9
Кількість ВНЗ (на початок навчального року 2008-2009 рр.)	113	58	38	38	35	29

1. Пропонування роботи (робочих місць) з відносно високим рівнем заробітної плати та можливість отримання доходу від індивідуальної (підприємницької) діяльності. При цьому вища, ніж в інших населених пунктах, заробітна плата супроводжується посиленням мотивації та підвищенням продуктивності праці, зростанням платоспроможного попиту населення, інвестуванням економіки, а врешті-решт, зростанням зайнятості й поліпшенням її структури. Наприклад, рівень середньомісячної номінальної заробітної плати одного штатного працівника у м. Харкові на 4,7 % вище середньої заробітної плати по області (проте на 0,6 % нижче, ніж по Україні), у 2,5 рази більше мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму для працездатної особи. А чим більше заробітна плата перевищує прожитковий мінімум, тим вищий коефіцієнт обороту робочої сили [83; 87; 89, с. 123-126].

Великі міста сприяють також реалізації різноманітних програм підтримки й розвитку малого та середнього підприємництва, що не може не приваблювати працівників. Саме такий бізнес зараз може створити значну кількість нових робочих місць, зарадити економічному розвитку та досягненню якісно нового рівня життя населення. Скажімо, у м. Харкові у 2010 р. на 10 тис. осіб наявного населення припадало 133 малих підприємств, що більше ніж у попередньому році на 5 одиниць. Кількість зайнятих у малому бізнесі працівників становила 111,0 тис. осіб (у 2009 р. – 106,7 тис. осіб), середньомісячна зарплата працівників малих підприємств дорівнювала 1100, 00 грн (у 2009 р. – 991,85 грн) [89, с. 61-62].

2. Відносно сприятливий інвестиційний клімат великих міст, можливість залучення іноземних інвестицій, що спонукає до створення нових робочих місць. Великі міста України є привабливими, насамперед, для відкриття підрозділів та філій як національних, так і іноземних корпорацій, а також транснаціональних корпорацій (ТНК). Останні, організуючи виробництво, завжди орієнтуються на вільні території, великі ринки збуту, хорошу інфраструктуру та висококваліфіковану робочу силу. Могутність ТНК визначається наявністю в них інновацій та вмінням ефективно їх використовувати. Проявлятися інновації можуть у новому процесі виробництва, в новому підході до маркетингу або в новій методиці підвищення кваліфікації працівників. Наприклад, компанія «МакДональдз Юкрейн Лтд.» (світовий лідер у галузі швидкого обслуговування) є одним із найбільших іноземних інвесторів в Україні, інвестиції якого в нашу країну складають понад 100 млн дол. Сьогодні в компанії працюють близько 5000 громадян України. Всі співробітники проходять кваліфікований курс професійного навчання за рахунок компанії. Так, у 2009 р. навчання з відривом від виробництва пройшли близько 700 співробітників, а в навчальних закладах за кордоном – 18 осіб. У 2004 і 2005 рр. компанію «МакДональдз Юкрейн Лтд.» було визнано переможцем Київського міського конкурсу на звання «Кращий роботодавець року», а у 2010 р. – найкращим роботодавцем в Україні за результатами дослідження задоволеності співробітників «Кращі роботодавці України – 2010», яке проводилося компанією Hewitt Associates (США) спільно з HR Center (м. Київ) [90]. Центри оптової торгівлі Metro Cash & Carry Україна розташовані в м. Києві, м. Харкові, м. Одесі, м. Дніпропетровську, м. Донецьку, м. Львові та ін. Кількість робочих місць для українців, створених у 25 оптових магазинах компанії та головному офісі в Києві, нараховує 7 000. Компанія Philip Morris Ukraine у м. Києві має головний офіс, у Харківській області – сучасне виробництво, а у всіх великих містах України – свої представництва.

3. Розвинена ринкова інфраструктура більшості великих міст країни. Значна кількість підприємств фінансово-кредитної сфери (банківських установ, кредитних спілок, страхових компаній та ін.), торгівлі, ресторанного господарства, побутового обслуговування, окрім надання різноманітних послуг, створює й додаткові робочі місця. Скажімо, у м. Харкові за рахунок відкриття таких підприємств додатково створено нових робочих місць: у 2007 р. – 3310, у

2008 р. – 3504. Інтерес до ринку праці таких великих міст, як Київ, Харків, Донецьк і Львів пояснюється також активізацією будівництва об'єктів до чемпіонату Європи з футболу 2012 р.

4. Можливість здобуття якісної вищої професійної і післядипломної освіти, підвищення кваліфікації. Вищі навчальні заклади, на які покладено таке завдання, зосереджені саме у великих містах України. Кращі з них (відповідно до українських рейтингів ВНЗ) знаходяться в Києві, Харкові, Дніпропетровську. Тільки у Харкові ВНЗ різних форм власності надають можливість здобути освіту для тисяч молодих людей з України, Росії та зарубіжжя. У 2009/2010 навчальному році дипломи ВНЗ Харкова отримали 56,9 тис. фахівців, що на 85 % більше проти 1990/1991 навчального року [89, с. 149].

5. Перспектива підвищення працівниками свого соціального статусу. Основною категорією людей, для яких важливий цей аспект, є інтелігенція (науковці, представники творчих професій). Вони розглядають працевлаштування у великих містах не лише як засіб матеріального забезпечення та збагачення, але й як чинник підвищення власного соціального статусу, в тому числі шляхом розширення ділових і партнерських контактів.

Таким чином, сучасне велике місто (мегаполіс) – це складна, відкрита самоорганізуюча соціально-виробничо-економічна система, що має здатність до розвитку і вирізняється великою кількістю елементів і зв'язків між ними, а також цілями, завданнями, ресурсами та функціональним призначенням. Великі міста і мегаполіси завдяки ефекту агломерації мають сприятливе середовище для розміщення складних виробництв, розвитку сфери послуг та управлінської діяльності. Пропонуючи постійні робочі місця та стабільні доходи для населення, вони стають центрами формування та відтворення сфери зайнятості.

Привабливість великого міста у сфері зайнятості ми визначаємо як здатність залучення активного працездатного населення на вільні робочі місця з більшими ставками заробітної плати, можливістю підвищення свого соціального та інтелектуального рівня, який надає значної конкурентоспроможності на сучасному ринку праці.

1.3 Динаміка розвитку міста і міської зайнятості

Розвиток міської зайнятості тісно пов'язаний з розвитком самого міста. З одного боку, попит на працю і, відповідно, рівень зайнятості залежать від стадії соціально-економічного розвитку міста. З другого боку, стан сфери зайнятості позначається на розвитку міста.

Розвиток міста є процесом кількісних, якісних та структурних змін в економічному, природному і трудовому потенціалах міста, переходу від одного стану до іншого, формою і тенденцією існування міста в умовах середовища, що змінюється. Причому внутрішні джерела розвитку містяться в самих містах і включають протиріччя між їхніми «старими» і «новими» елементами, а саме: функціями, структурами, окремими суб'єктами господарювання та управління

тощо. Саме внутрішні джерела сприяють комплексному розвитку міста, у тому числі формуванню територіально-галузевої сфери зайнятості: гармонійному поєднанню спеціалізації виробництва на тих або інших видах продукції чи послуг із використанням найбільш сприятливих можливостей і ресурсів створення багатогалузевого господарства. Дослідженню розвитку міст присвячені праці відомих науковців, серед яких: В. П. Антонюк, В. М. Бабаєв, С. В. Богачев, П. Т. Бубенко, А. П. Голіков, М. І. Долішній, Е. Н. Дудка, О. Ф. Новікова, П. А. Ореховський, А. О'Салливан, Л. О. Петкова, В. Т. Семенов, О. М. Тищенко, І. Д. Тургель, Дж. Форрестер, Л. Г. Червова, Л. Т. Шевчук, О. Л. Щербакова [91; 62; 92-95; 67; 96-99; 66; 81; 100-102] та ін.

Утім, розвиток міста неможливо уявити у вигляді монотонно зростаючої функції. Це складний процес, який характеризується постійними спадами та піднесеннями, що циклічно змінюють один одного. Дослідження життєвого циклу міста (далі – ЖЦМ) та визначення стадій його розвитку тому є найважливішим засобом оцінки стану і перспектив міської зайнятості.

Контекстом для аналізу ЖЦМ є *урбанізація* – становлення міста саме як міста, спосіб життя населення якого відрізняється від способу життя жителів інших, насамперед сільських пунктів. Теорія диференціальної урбанізації в загальному вигляді у ЖЦМ (за Дж. Джиббсом) виокремлює такі основні стадії (фази) [103]:

- 1) урбанізація: концентрація населення у містах, коли домінуючу роль відіграють зв'язки центрального міста та його регіону, а основні людські, товарні і фінансові потоки спрямовані у місто;
- 2) урбанізація – субурбанізація: зростання міст уповільнюється, а зростання населення пригородів / передмість пришвидшується. Покращуються умови життя і сервіс у місті, розширюються можливості ринків праці. Зростає міжрегіональний обмін товарами і послугами;
- 3) субурбанізація і рурбанізація: напрям руху потоків населення і розміщення великих підприємств змінюється від центра до найближчих передмість, а потім до нових територій. Різко зростає взаємодія між урбанізованими ареалами – міграції, дифузія інновацій;
- 4) дезурбанізація: великі центри, історичні ядра агломерацій втрачають населення, їхні приміські зони, особливо міста, починають заповнюватися економічними мігрантами;
- 5) реурбанізація: пожвавлення центральних міст і оновлення міських центрів. У міське ядро агломерації переселяється освічене, конкурентоспроможне і платоспроможне населення, яке часто має кілька помешкань і не має дітей.

Однак процеси урбанізації визначаються багатьма чинниками – економічними, соціально-політичними, етнічними та іншими, які сильно варіюють по території кожної країни і впливають на розвиток міст. На даний факт одним із перших звернув увагу професор Массачусетського технологічного інституту США Дж. Форрестер. Досліджуючи циклічність та динаміку розвитку міських поселень на прикладі м. Бостона, він застосував багаторівневу математичну модель, створену на основі аналізу системних

зв'язків між трьома базовими процесами міської динаміки: 1) підприємницької діяльності у місті (до уваги береться життєвий цикл підприємства); 2) будівництва (появи, старіння та зносу житлових будівель у місті); 3) населення міста та його різних категорій (у складі якого виокремлюються менеджери, кваліфіковані і некваліфіковані кадри, зайняті і безробітні). Ці процеси, на думку Дж. Форрестера, пов'язані між собою так, що відбивають природний характер циклічного розвитку міста (рис. 1.3) [100; 104, с. 286].

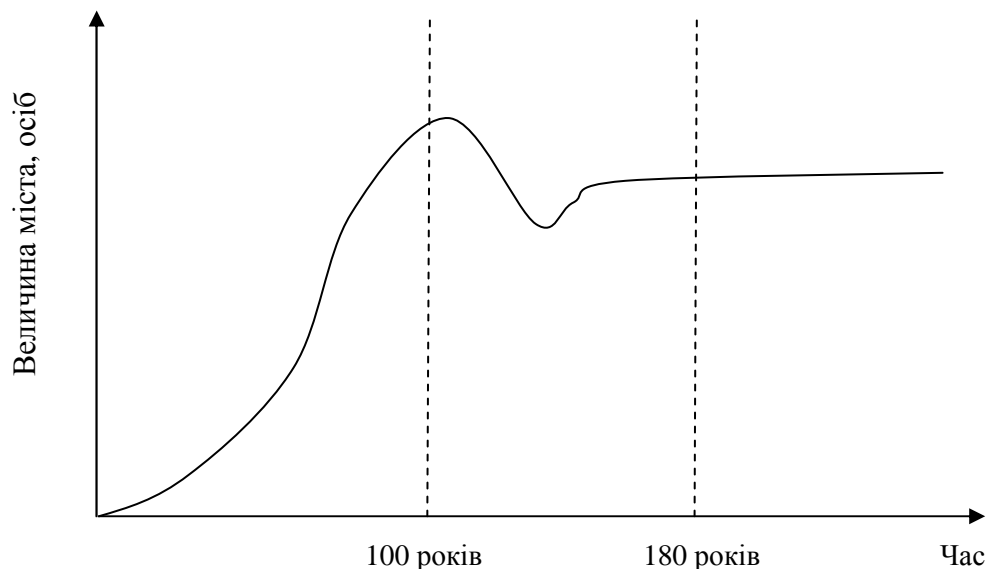


Рис. 1.3 – Життєвий цикл м. Бостона

Для м. Бостона висхідна фаза циклу тривала 100 років, потім протягом 50 років йшов процес кризового розвитку і депресії, а далі за допомогою низки стратегічних програм, запропонованих аналітиками і застосованих адміністрацією Бостона, почалася фаза сталого розвитку [100; 104, с. 286]. Причому, як бачимо, динаміка зайнятості населення визнана одним із базових критеріїв розвитку міста.

У подальшому роль економічних чинників міської динаміки (зміни чисельності населення міста) була визнана всіма дослідниками, а сам методологічний підхід дослідження ЖЦМ виявився досить плідним. Так, П. Ореховський, розвиваючи ідеї Дж. Форрестера, обґрунтував такі фази ЖЦМ, як інтенсивне зростання, уповільнене зростання, стагнація і занепад, засвідчивши для кожної з них взаємозв'язок чисельності населення та його зайнятості (кількості робочих місць) і рівня соціально-економічного розвитку міста [67].

Інтенсивне зростання означає стан міста, за якого об'єми житлового будівництва (загальна площа житла) та обсяг суспільних благ зростають швидше, ніж кількість жителів і робочих місць. Найчастіше це пов'язано з розвитком містоутворюючих підприємств або з іншими чинниками, що забезпечують інноваційну привабливість міста. Безробіття в цей період немає,

хоча може спостерігатися дефіцит робочих місць. Комфортність проживання (обсяг життєвих благ на душу населення) зростає, стан міського середовища покращується. Місто стає дедалі привабливішим для жителів інших міст і регіонів. Проте такий стан не може тривати дуже довго, і місто переходить у фазу уповільненого зростання.

Уповільнене зростання характеризується тим, що кількість жителів і робочих місць зростає швидше, ніж будівництво житла і збільшення обсягу життєвих благ. Відставання будівництва житла і об'єктів інфраструктури часто пов'язують з нестачею інвестицій, а також землі під забудову. Дана фаза характеризується припиненням подальшого розвитку містоутворюючих підприємств і зростанням ступеня зносу їх основних фондів. Наслідком скорочення інвестиційної діяльності є зростання питомої ваги ветхого житла і затрат на його підтримку. Стан міського середовища більше не покращується. Місто стає менш зручним для проживання, але все ще привабливим для переїзду до нього через наявність робочих місць, у тому числі високооплачуваних. Збереження такого стану протягом тривалого періоду приводить місто у фазу стагнації.

Під час *стагнації* розрив між кількістю робочих місць і обсягом житлового фонду і життєвих благ досягає такої величини, що приріст населення за рахунок міграції припиняється. У даному випадку має значення й екологічний фактор, пов'язаний з промисловим зростанням. На цьому етапі відсутність роботи або зайнятість на збиткових підприємствах викликають бажання людей переїхати в інше місце, але їх стримує неможливість вигідно продати житло. Стан міського середовища починає погіршуватися.

Занепад означає стан міста, який характеризується поганими житловими умовами, недостатнім рівнем суспільних благ, несприятливою екологічною ситуацією та відсутністю перспектив працевлаштування, що призводить до скорочення робочих місць і відтоку населення. Як правило, місто не може самостійно вирішити проблему виходу із стадії занепаду та потребує державної підтримки. Завданням є виявлення точок зростання – об'єктивно існуючих об'єктів, структур, за допомогою яких можна змінити ситуацію на краще [67].

І. Д. Тургель аналізує життєвий цикл міста за динамікою його соціально-економічного розвитку. На її думку, циклічність розвитку міста є наслідком циклічного розвитку функціональної спеціалізації (галузей міської економіки). Причому локомотивом розвитку міста є містоутворюючі суб'єкти господарювання: їх розвиток іде випереджаючими темпами порівняно з розвитком міста як самостійного суб'єкта господарювання і розселення. Завершення ж життєвого циклу функціональної спеціалізації стане критичним моментом з точки зору визначення подальших перспектив міського розвитку [81]. І хоча зайнятість населення як самостійний чинник динаміки міста спеціально не аналізується, уявити собі процес розвитку функціональної спеціалізації міста та містоутворюючих підприємств без нього неможливо.

Знання стадії (фази) життєвого циклу, на якій перебуває те чи інше місто, важливо для прогнозування його подальшого соціально-економічного розвитку,

зокрема розроблення програм зайнятості населення. Наші дослідження вказують на таке.

1. Кожне велике місто проходить власний шлях становлення й розвитку як міста. В табл. 1.4 з використанням доступних за різні часи статистичних даних, досліджень економічних істориків і соціологів [105; 106] охарактеризовано процеси урбанізації та формування територіально-господарського комплексу м. Харкова, а на рис. 1.4 – показано динаміку величини м. Харкова (життєвий цикл) за чисельністю його населення.

Звернемо увагу на те, що крім охарактеризованих вище понять «функціональна спеціалізація» та «містоутворюючі об'єкти (підприємства)» до аналізу залучено також «ідентичність міста». Термін означає символічний образ міста: яким місто бачать його жителі, приїжджі, жителі інших міст. У різних груп людей цей образ буде варіюватися, але соціологи вважають за можливе говорити про певну його цілісність – про характеристики, спільні для всіх варіацій. Під «міською ідентичністю» при цьому розуміють уявлення жителів міста про себе як про жителів саме цього (свого) міста [106].

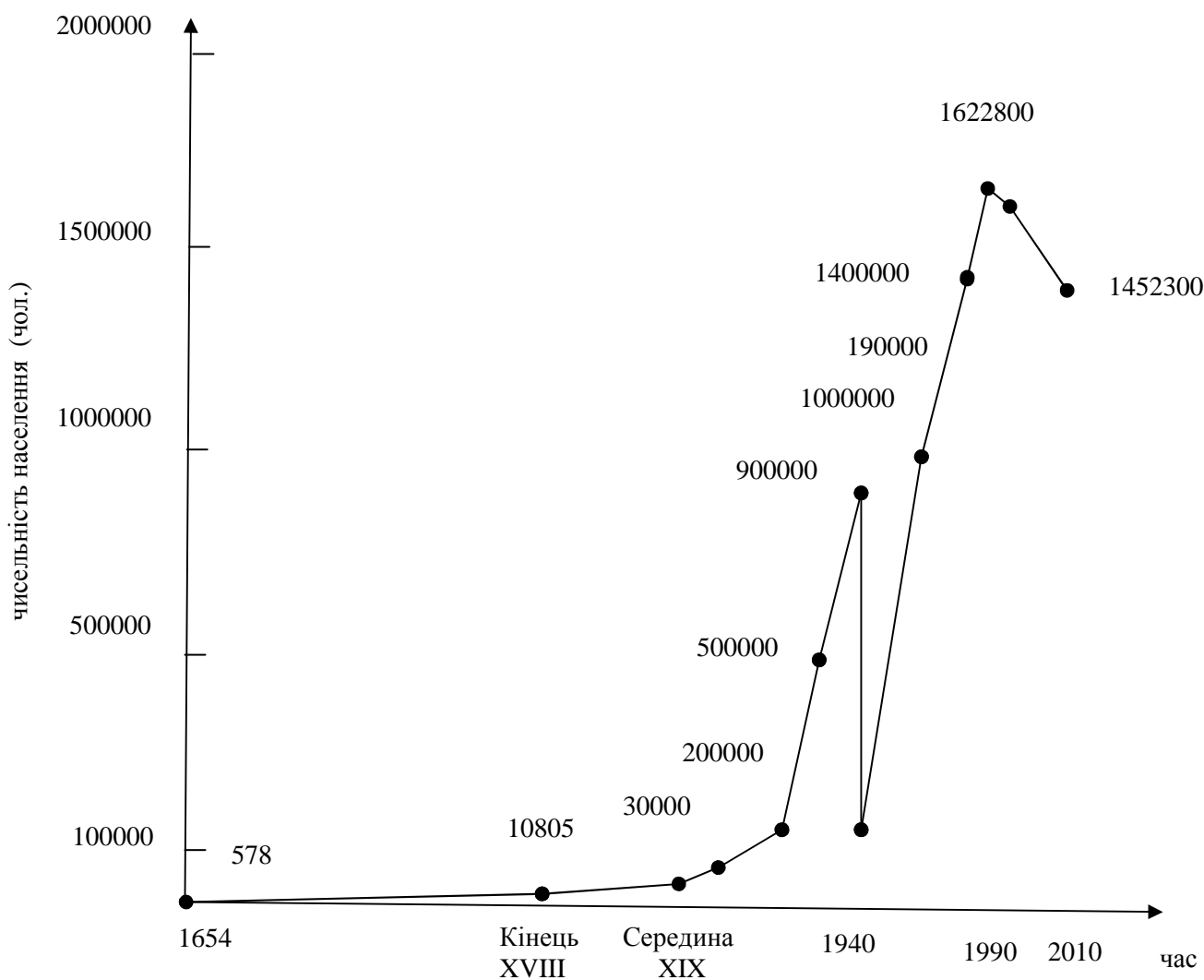


Рис. 1.4 – Динаміка величини м. Харкова (за чисельністю населення)

Таблиця 1.4 – Становлення і розвиток міста Харкова (1654-2010 рр.)

<i>Період</i>	<i>Чисельність населення</i>	<i>Функціональна спеціалізація</i>	<i>Основні містоутворюючі об'єкти (підприємства)</i>	<i>Ідентичність міста</i>	<i>Основні сфери зайнятості населення</i>
1	2	3	4	5	6
«Козацький» (середина XVII – середина XVIII ст.)	1654 р. – 578 чол.	Оборонний центр	Слобідський козацький полк	«Вільне поселення»	Військова служба
«Адміністративний» (сер. XVIII ст. – сер. XIX ст.)	Кінець XVIII ст. – 10 805 чол.; сер. XIX ст. – 30 тис. чол.	Торговий центр; освітній центр	Ярмарки (найбільша – Хрещенська); банки (найбільші – Комерційний, Азовсько-Донський, Санкт-Петербурзький міжнародний); освітні заклади: Харківський колегіум (1727), Харківський університет (1805)	«Губернське місто» – адміністративний центр Слобідсько-Української (пізніше – Харківської) губернії	Торгівля, освіта
«Індустріальний» (сер. XIX ст. – поч. XX ст.)	1861 р. – 50 тис.; 1900 р. – 200 тис.; 1917 р. – 279 тис. чол.	Індустріальний центр (приладобудування, машинобудування); торгівельний та освітній центр	Залізниця, банки, мануфактура, майстерні і заводи: електромеханічний (ХЕМЗ, 1888) паровозобудівний (ХПЗ, 1895, згодом завод ім. Малишева); освітні заклади: Технологічний інститут (1885), суспільна громадська бібліотека (1886, нині – бібліотека ім. В.Г. Короленка), промислово - художній музей, Комерційне училище (1893), Комерційний інститут (1910), Художнє училище (1912)	«Університетський центр і центр активного розвитку капіталістичних відносин». Крупний залізничний вузол. Розширюються права органів міського самоврядування	Промисловість, торгівля, освіта, благоустрій міста

Продовження таблиці 1.4

1	2	3	4	5	6
			Розширюється університет: у 1880 р. медичний факультет, в 1901 р. - зоологічний корпус, в 1914 - хімічний корпус	(Міська Управа і Міська Дума)	
«Столичний» (1917-1918; 1919-1934 рр.)	серед. 1920-х рр. – понад 500 тис. чол.	Столичне місто; індустріальний центр (сільськогосподарське машинобудування, енергомашинобудування), транспортний центр	Держпром, Товарна біржа, Всеукраїнський Кооперативний Союз; діючі підприємства та нові: Тракторний завод (ХТЗ, 1931), Турбогенераторний завод (1932), Інститут «Гіпроград» (1930)	«Перша столиця». Харків – обласний центр (з 1932 р.)	Промисловість, будівництво, освіта
«Індустріальний довоєнний» (1935-1941 рр.)	1939 р. – 833 тис. чол.; 1940 р. – 900 тис.; 1941 р. – 901 тис. чол.	Індустріальний центр (оборонна промисловість, приладобудування)	Діючі підприємства та нові заводи: сантехустаткування «Кондиціонер», «Авторучка». 46 науково-дослідних інститутів. До 1940 р. кількість про- мислових підприємств досягла 200, 36 ВНЗ (42 тис. студентів), 41 технікум (14 тис. осіб, що навчаються), 138 шкіл (96 тис. осіб), 14 театрів, 60 клубів, 304 бібліотеки, відбудовано 2 млн м ² житла	«Промисловий центр»	Промисловість, будівництво, освіта
«Воєнний» (1941-1945 рр.)	1943 р. – 180-190 тис. чол.	Роки фашистської окупації (20 жовтня 1941 р. - 23 серпня 1943 р.) та повоєнного відновлення	Більшість підприємств і житлових будівель зруйнована. У 1943 р. засновано завод «Южкабель». До 1945 р. відновлено 600 підприємств, водопровід, транспорт. Відкрито Театральний інститут, книжкове видавництво. Побудовано Плитковий завод і Завод дорожніх машин	«Промисловий центр»	Будівництво, промисловість, освіта

Продовження таблиці 1.4

1	2	3	4	5	6
«Індустріальний повоєнний» (1945-1960 рр.)	1962 р. – 1 млн. чол.	Індустріальний центр (електромашинобудування, енергомашинобудування)	Заводи: Електротяжмаш (заснований у 1946 р.), Турбінний завод ім. С.М. Кірова (1954 р.; до цього мав назву Турбогенераторний). Політехнічний інститут (ХПІ, 1949), побудовано новий вокзал (1952), відкрито телецентр (1955), Планетарій (1957)	«Промисловий, науковий і освітній центр»	Будівництво, промисловість, освіта, наука
«Індустріальний (відновлене місто)» (1960-1991 рр.)	1980-ті рр. – 1440 тис. чол.	Індустріальний (приладобудування, електромашинобудування, енергомашинобудування), науковий і освітній центр	Нові ВНЗ: Зооветеринарний, Інститут Мистецтв, Культури, Радіоелектроніки, Харківська філія НДІ Технічної Естетики. У 1975 р. пущено першу, в 1984 р. - другу лінію метрополітену	«Один з найбільших промислових, освітніх і наукових центрів СРСР»	Промисловість, індустріальне житлове будівництво, освіта, наука
«Місто часів незалежності» (1991-2010 рр.)	1991 р. – 1622,8 тис., 2000 р. – 1490,8 тис., 2010 р. – 1452,3 тис. чол.	Індустріальний центр (енергомашинобудування, електротехнічна галузь, транспортне і сільськогосподарське машинобудування, радіоелектроніка, авіакосмічна галузь), торговий, освітній центр	Заводи: ХТЗ, завод ім. Малишева, Електротяжмаш, Южкабель, Підшипниковий завод, Турбоатом, Харківський авіаційний завод (ХАЗ) та ін. Харківська бісквітна фабрика. ТЦ «Барабашова»	«Торговий, промисловий, освітній центр»	Промисловість - 27, 9% зайнятих; освіта – 15,5%, торгівля – 10 %

Джерела: [99; 107-110].

Відзначимо два моменти.

1) Стрімке падіння чисельності населення Харкова з наступним відновленням відбулося у роки Великої Вітчизняної війни (період окупації), що характерно для більшості індустріальних міст східної України. Ці міста понесли найбільші людські втрати від воєнних дій, у тому числі на своїй території, а їхні промислові підприємства були або евакуйовані, або зруйновані під час фашистської окупації.

2) Уповільнене падіння чисельності населення міста має місце починаючи з 1992 року. Це вже наслідок глибокого трансформаційного спаду, зниження природного приросту населення та зростання трудової еміграції працездатного населення через відсутність гідної роботи і високооплачуваних робочих місць.

На рис. 1.5 показано фрагменти динаміки чисельності населення окремих великих міст України за останні роки. Деякі з них (Одеса, Донецьк) уже втратили статус міста-мільйонника; м. Дніпропетровськ у найближчий час також може втратити цей статус. Завданням муніципальної влади і держави в цілому є розроблення довгострокових стратегічних програм розвитку великих міст і недопущення їх входження у стадію депресії та занепаду.

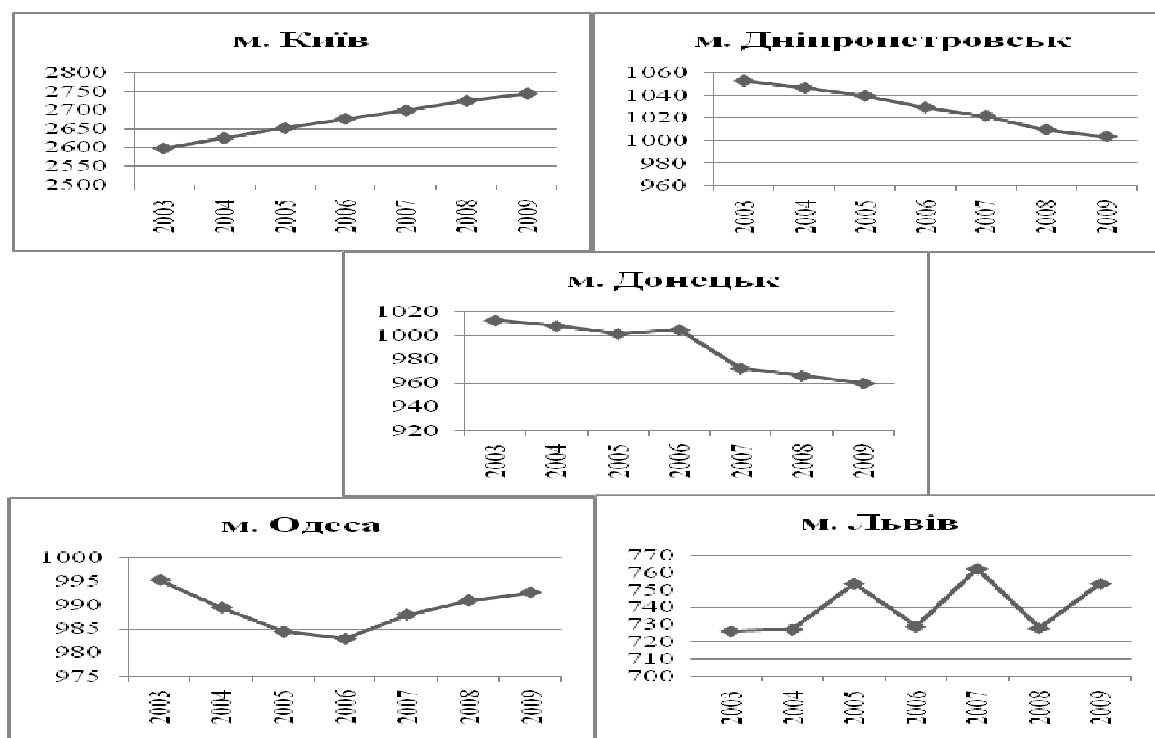


Рис. 1.5 – Фрагменти динаміки чисельності населення окремих міст України у 2003-2009 рр. [89, с.13; 111, с. 10; 112, с.10; 113, с.10; 114, с.18; 115, с.16; 116, с.16]

2. Життєвий цикл міста відображає взаємозв'язок основних процесів міської динаміки, насамперед рівня соціально-економічного розвитку, зайнятості (кількості робочих місць) та чисельності населення.

Нами розроблено методику побудови життєвого циклу великих міст

України з урахуванням 18 основних показників соціально-економічного розвитку міста (Додаток А). Для цього був застосований таксономічний аналіз, що дав можливість здійснити узагальнюючу оцінку рівня соціально-економічного розвитку міста за певний проміжок часу [117, с.18-20]. Для визначення ЖЦМ використано інтегральний соціально-економічний показник розвитку міста, який виражає зведену характеристику визначених та кількісно вимірюваних властивостей (соціально-економічних показників) розвитку статистичної одиниці (міста), і характеризується таким чином: чим ближчий досліджуваний показник до одиниці, тим вищим є розвиток міста.

На рис. 1.6 показано, визначені автором, фрагменти життєвих циклів міст Харкова, Києва, Дніпропетровська, Донецька, Львова та Одеси у 2003-2009 рр. на фазах уповільненого зростання та стагнації.

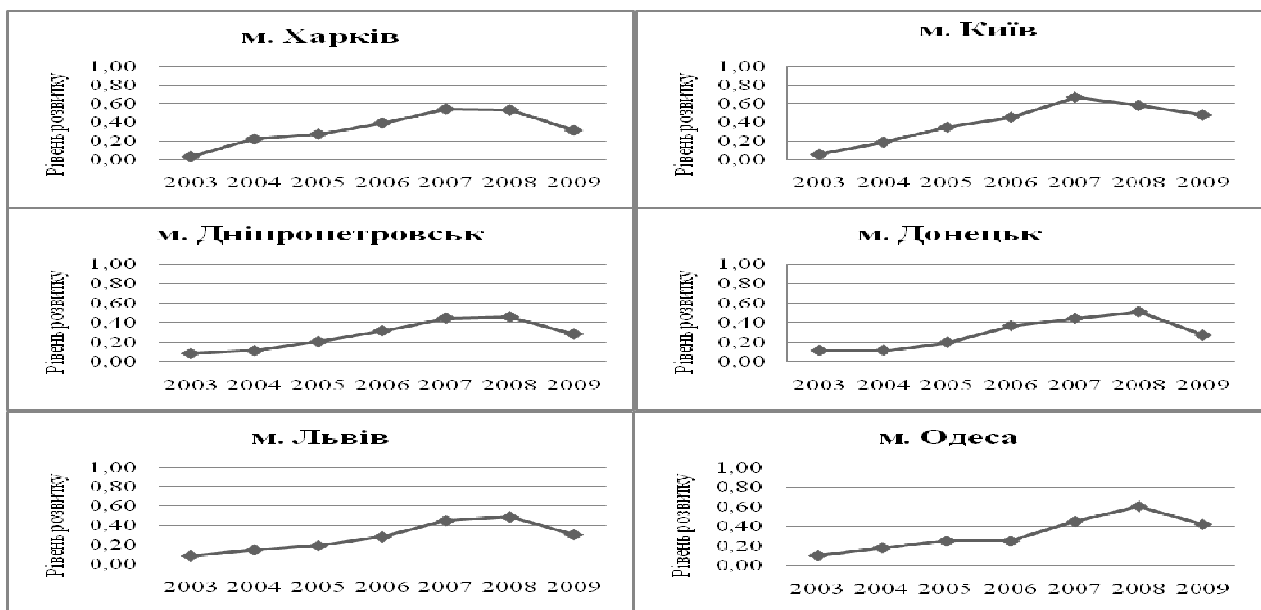


Рис. 1.6 – Життєвий цикл окремих міст України у 2003-2009 рр. (фази уповільненого зростання та стагнації) за основними соціально-економічними показниками

Звернемо увагу на те, що поняття «життєвий цикл міста» та «економічний цикл міста» взаємопов'язані, однак не тотожні. Економічний цикл впливає на ЖЦМ, але має власну природу і чинники. Серед причин циклічності економіки вчені найчастіше називають: появу та використання у виробництві суттєвих нововведень (інноваційна теорія циклу); розширення та згортання банківського кредиту (монетарна теорія); надмірність інвестування (теорія надмірного нагромадження) або заощадження (теорія недоспоживання); зміну характеру очікувань споживачів і інвесторів (психологічна теорія); вплив політичного ділового циклу та ін.

Коливання фаз економічного циклу (криза, депресія, поживавлення, піднесення; або рецесія та піднесення) супроводжується суттєвими змінами в структурі економіки, обсягах виробництва і зайнятості, динаміці цін,

співвідношенні продуктивності праці і доходів. При цьому процеси економічної активності повторюються з певною періодичністю в часі, а циклічність розвитку відбувається на фоні довгострокового економічного зростання, яке називається зростаючим трендом.

Наявність регіональних (міських) економічних циклів, зауважує С. В. Архипенко [118], зумовлена наявністю економічних циклів країни і впливає на стан ділової активності в країні. Тобто регіональні (міські) та державні економічні цикли є взаємопов'язаними. У свою чергу В. Чужиков стверджує, що національний економічний цикл являє собою сукупність регіональних (міських) циклів, які, складаючись разом, утворюють національний вектор розвитку виробництва та сфери послуг [119, с. 39]. При цьому на економічну хвилю впливає спеціалізація регіону (міста) та його галузева структура. Для слабо диверсифікованого або спеціалізованого регіону (міста) притаманні хвилі, які за частотою визначаються як короткі, а за амплітудою – як глибокі, що спричинює часті коливання та великі за розмірами кризи [118].

Слід розрізняти також «життєвий цикл міста» і «циклічність зайнятості (безробіття)» населення міста. Циклічність зайнятості населення відбиває циклічний характер розвитку ринкової економіки і водночас є одним із його критеріїв. Економічні причини циклічності зайнятості в основному збігаються з причинами циклічності економіки.

Циклічність зайнятості, як і циклічне безробіття, не були притаманні соціалістичній (командно-адміністративній) системі. З першим спадом зайнятості і відкритим безробіттям населення України зіткнулося на початку перехідного періоду. Причому тривале невирішення проблеми зайнятості населення, консервування системи зайнятості під час економічного спаду (кризи або депресії) негативно позначилося на динаміці чисельності населення, підтвердженням чому стали інтенсивні еміграційні процеси в 1990-х роках.

На рис. 1.7 показано зміни в чисельності та зайнятості населення м. Харкова у 1991-2009 рр. (за даними головного управління статистики у Харківській області).

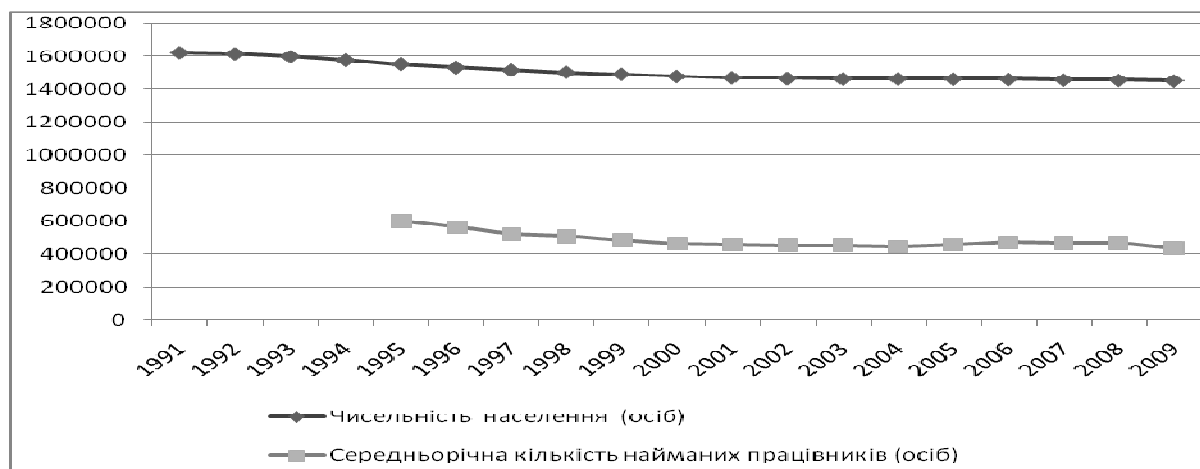


Рис. 1.7 – Динаміка чисельності та зайнятості населення м. Харкова (за даними головного управління статистики у Харківській області)

3. Велике місто є особливо привабливим для населення, що постійно проживає у місті, та потенційних трудових мігрантів на фазах зростання – тоді, коли є вільні робочі місця та інвестиційна підтримка підприємництва. При цьому високий рівень зайнятості є однією з найважливіших конкурентних переваг великого міста.

Нині існує значна кількість різноманітних методик із визначення привабливості міст та регіонів України (їх рейтингування) за різними ознаками. Серед них: рейтинг інвестиційної привабливості регіонів України (журнали «Експерт Україна», «Контракти», «Бізнес» спільно з інформаційно-аналітичним центром «Д.А.Р»); рейтинг перспективних і економічно привабливих міст Європи щодо притоку інвестицій, економічного розвитку та розширення бізнесу (журнал FDI Magazine, який є частиною всесвітньо відомої Financial Times); рейтинг 55 кращих міст України для життя (журнал «Фокус»); аналітичне дослідження «Краще місто України» (Аналітико-дослідницький центр «Інституту міста»). Методика останнього дослідження в цілому відповідає концепції *Liveable cities* (міст, сприятливих для життя), яка була сформульована у США, а потім отримала поширення в Нідерландах та країнах Північної Європи. Проте більшість методик обходить увагою умови та індикатори сприятливості міста для трудового життя (зайнятості).

Для визначення ступеня привабливості (рейтингування) великих міст України в аспекті зайнятості використано зведений (таксономічний) показник рівня розвитку [117, с. 15-18], який є синтетичною величиною рівномірно діючих усіх ознак (соціально-економічних показників), що характеризують стан розвитку великих міст (Додаток А).

На основі проведених автором розрахунків визначено, що найбільш привабливими містами України до 2008 р. (початку фінансово-економічної кризи) були міста Київ, Харків, Донецьк, Дніпропетровськ, Одеса та Львів (табл. 1.5). Усі вони тоді характеризувалися хорошими показниками у сфері зайнятості та створенні нових робочих місць. Фінансова-економічна криза, що охопила весь світ, і в тому числі Україну, значно погіршила показники соціально-економічного розвитку міст, знизила ступінь їхньої привабливості та перевела їх у 2009 р. на стадію стагнації.

Однак у сучасних умовах великі міста майже у всіх країнах світу вимушені конкурувати одне з одним за залучення ресурсів і особливо трудових. Тому, на думку Н. А. Ніколаєвої, привабливість міста є синонімом його конкурентоспроможності як місця розміщення різних видів діяльності [78]. Причому, визначаючи індикатори конкурентоспроможності міста, дослідники практично завжди використовують показники, що відбивають стан зайнятості та якість міської робочої сили: концентрацію у місті висококваліфікованої робочої сили, високі доходи населення і рівень зайнятості (С. Янсен-Батлер); зростання доходів і створення робочих місць (В. Ф. Левер); продуктивність праці і зайнятість, використання людських ресурсів, вартість робочої сили (І. Бегг); якість людських ресурсів (М. Портер); продуктивність (ефективність) праці, зайнятість, рівень (якість) життя (Н. А. Ніколаєва) [78].

Таблиця 1.5 – Зведений показник рівня розвитку (рейтинг) великих міст України (розраховано автором)

Великі міста	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	Ранг
Київ	0,92	0,98	0,98	0,96	1,00	0,92	1,00	1
Харків	0,37	0,40	0,40	0,39	0,40	0,37	0,40	2
Дніпропетровськ	0,33	0,36	0,38	0,38	0,37	0,33	0,35	4
Донецьк	0,35	0,36	0,37	0,38	0,38	0,37	0,36	3
Львів	0,31	0,31	0,30	0,31	0,33	0,30	0,34	6
Одеса	0,33	0,38	0,35	0,32	0,36	0,33	0,38	5

Водночас ми погоджуємося з тим, що місто не може бути конкурентоспроможним у всіх секторах економіки. Його пріоритет залежить від залучення або створення економічно доцільних видів господарської діяльності й особливо розвитку тих із них, де у міста є конкурентна перевага. Це говорить про необхідність спеціалізації міст на певних економічних функціях [120; 121].

4. Розв’язання проблем зайнятості сприяє сталому розвитку міста.

За визначенням ООН, *«стале місто є містом, у якому досягнення в суспільному, економічному і фізичному розвитку постійні. Стале місто постійно забезпечено природними копалинами, від яких залежить сталий розвиток. Стале місто підтримує тривалу безпеку жителів, у тому числі від природних катастроф»*. Сталий розвиток міста забезпечує безпеку його населення і високу якість життя [80]. У 1994 р. учасниками Європейської конференції з проблем сталого розвитку великих і малих міст (Ольборг, Данія) була ухвалена Хартія сталого розвитку європейських міст.

В Україні дослідженням проблем сталого розвитку міст займаються В. М. Бабаєв, С. В. Богачев, П. Т. Бубенко, О. М. Тищенко [62; 92; 93; 66] та ін.

На думку багатьох учених, сталість міста як соціально-виробничо-економічної системи залежить від стану і функціонування всіх його підсистем: соціальної, економічної, розвитку людського потенціалу, інфраструктури, управління, довкілля та ресурсів [122]; демографічної; технічної; екологічної [123]. Взаємодія та взаємозв’язок підсистем усередині цілого і з довкіллям визначають функціонування та розвиток міста як системи. При цьому функціонування кожної підсистеми впливає на систему в цілому. О. Л. Щербакова зазначає, що комплексний соціально-економічний розвиток міста – це керований процес змін у різних сферах життя міста, спрямований на досягнення певного рівня розвитку його соціальної й економічної сфер з найменшим збитком для природних ресурсів і найбільшим рівнем задоволення колективних потреб населення та інтересів держави [102].

Якщо ж визнати головною метою функціонування міста підвищення якості життя населення, що для більшості жителів міста означає отримання стабільного доходу у вигляді заробітної плати на постійному робочому місці, то стає зрозумілим, що саме зайнятість населення і є основним чинником сталості міста.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ У ВЕЛИКИХ МІСТАХ УКРАЇНИ

2.1 Системні трансформації зайнятості населення в Україні. Трансформаційний цикл зайнятості

Система зайнятості населення є найважливішою складовою національної економіки. Будь-які зміни в умовах функціонування економіки країни позначаються на зайнятості населення, а стан зайнятості характеризує ефективність національної економіки. Особливої уваги потребують сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються в національній економіці і сфері зайнятості.

Поняття *трансформація* набуло широкого використання в суспільних науках у другій половині ХХ ст. для характеристики новітніх процесів, пов'язаних з радикальними структурними змінами національних економік. У найзагальнішому розумінні трансформація (від лат. *transformatio*) – зміна, перетворення виду, форми, істотних властивостей [54, с. 1178; 124, с. 375; 125, с. 516; 126, с. 693]; перебудова структур і способів економічної діяльності, переміна її цільової спрямованості [55, с. 588; 127, с. 749]; радикальні, структурні зміни в напрямі до якісно нового стану суспільної організації [128, с. 331; 129, с. 1051-1052; 130, с. 1090]; процес переходу з однієї соціальної системи до іншої в результаті корінних економічних, соціальних та політичних перетворень у суспільстві [131, с. 437].

Трансформації соціально-економічної системи досліджують багато вчених. Ю. В. Яковець характеризує їх як перетворення суспільної (соціальної) системи того чи іншого масштабу, глибини та спрямованості, викликане внутрішніми або зовнішніми чинниками чи їх комбінацією [132].

Ю. М. Осіпов трактує трансформацію як безперервний процес якісних змін і визначає системні перетворення як перехід від одного способу господарювання до іншого, рух від форми до форми через заперечення старої форми та творення нової форми, тобто через заперечення-творення (трансформація, тобто пере-творен-ня) [133, с. 294].

Ю. Н. Пахомов і Ю. В. Павленко під трансформацією розуміють структурну перебудову системи, яка перетворює шляхом зміни зв'язків, відносин, опосередкувань (або навіть умов детермінації) організацію та функцію вихідного формоутворення [134, с. 636].

Н. І. Гражевська і Д. М. Євдокимова визначають трансформацію в широкому значенні як загальну форму розвитку економічних систем, пов'язану з еволюційними й революційними змінами, постійними переходами економічних систем із стійкого в нестійкий стан і навпаки [135, с.162-166; 136, с. 23]. У вузькому розумінні йдеться про внутрішню складову процесу

загальної еволюції, пов'язану з порушенням рівноваги й поступовості, невизначеністю, незавершеністю, альтернативністю розвитку, наявністю особливих перехідних форм і специфічних елементів перехідних структур [135, с. 162-166]; дискретний процес якісних перетворень економічної системи, стрибок, що є результатом попередніх еволюційних змін, момент, а не процес видозміни [136, с. 23].

Таким чином, сутністю трансформації соціально-економічної системи є її якісні перетворення, вихід за межі стабільного функціонування та перехід у стан нерівноваги, кількісних і якісних змін різної інтенсивності й спрямованості [135, с.169]. Системною ж є трансформація, що охоплює все суспільне життя – економічну, соціальну, політичну сферу та ін.

В Україні, як і в інших постсоціалістичних країнах, відбувається ринкова економічна трансформація. Її змістом є перетворення командно-адміністративної системи на сучасну ринкову (змішану) систему, яка базується на поєднанні різних механізмів координації поведінки економічних агентів: ринкового механізму, державного та корпоративного регулювання.

При цьому трансформаційні процеси мають інверсійний (зворотний) характер. Дійсно, ринкові перетворення класичного типу здійснювалися в доіндустріальній системі, їх утвердження йшло на технологічній базі індустріальної стадії суспільного розвитку, а потім уже ринкова економіка епохи вільної конкуренції перетворювалася на змішану економічну систему, де ринковий механізм координації економічних відносин доповнювався державним регулюванням економіки. Україна ж переходить до ринку в умовах індустріального суспільства. До того ж інверсія, за висновками А. А. Гриценка, передбачає протилежні переходи: від загального одержавлення власності до розвитку різноманіття її форм, від державної монополії до включення конкурентних принципів, від директивно-планових цін до вільного ціноутворення та ін. [137, с. 44; 138, с. 89]. Зрозуміло, що таке радикальне перетворення суспільства не лише не гарантоване або наперед визначене, але й наражається на опір, навіть усередині даного суспільства.

Водночас суттєвим чинником реформування економічної системи України є процеси глобалізації. Як пише О. С. Марченко, перехід постсоціалістичних країн до ринку відбувся в умовах розгортання глобальних перетворень, пов'язаних із становленням інформаційної економіки, соціалізацією економіки, економічною глобалізацією. Якщо в умовах локальної перехідної економіки здійснюються ринкові перетворення, то глобальна перехідна економіка є періодом трансформації індустріального суспільства на постіндустріальне. За таких умов активну роль у всіх економічних процесах відіграє держава. Від обґрунтованості та послідовності реформ, які вона здійснює, безпосередньо залежать темпи та глибина ринкової економічної трансформації [79, с. 77]. Тому перехідна економіка України за своїм типом є реформаторсько-еволюційною («реформа» від лат. *reformo* – перетворення, зміна, перебудова чого-небудь, що проводиться переважно законодавчим шляхом).

Ринкова трансформація соціально-економічної системи прямо впливає на трансформаційні процеси у сфері зайнятості. Розвиваючи далі цю гіпотезу, ми будемо враховувати декілька принципово важливих методологічних моментів.

Перший. З огляду на масштаби соціально-економічних перетворень слід розрізняти внутрішньосистемну і міжсистемну трансформацію економіки і, відповідно, зайнятості. *Внутрішньосистемна трансформація* економіки включає перетворення, які спрямовані на оновлення та покращення існуючих відносин і форм господарювання в межах певної економічної системи. Внутрішньосистемна трансформація зайнятості тоді означає адаптацію існуючих видів, форм і способів включення працездатного населення до сукупної робочої сили до змінюваних умов економічного розвитку без заміни самої системи зайнятості. *Міжсистемна трансформація* економіки передбачає повну заміну елементів існуючої системи, передусім прав власності та механізму управління і становлення нового господарського устрою суспільства. Міжсистемні зміни у зайнятості відповідно завбачають перехід до нової системи соціально-трудових відносин, де основним регулятором стає не державне управління, а ринок праці і конкуренція, та кардинальну реструктуризацію зайнятості. Не випадково Д. Чистилін пов'язує міжсистемні перетворення з украй нерівноважним станом економіки та суспільства, визначаючи процес трансформації як кризу, насамперед інституціональну, а потім – економічну [139, с. 44].

Другий. Процеси трансформації зайнятості відбуваються під впливом певних чинників – екзогенних та ендогенних. До внутрішніх (ендогенних) ми відносимо: зміни у відносинах власності, розподілі капіталу, правовій системі, культурі та інші, що спричинили формування національного ринку робочої сили, створення інституту найму праці, заснованого на приватній власності, розвиток підприємництва і самозайнятості населення, появу офіційно визнаного безробіття. Для трудових стосунків характерною стає нестабільність і нестійкість, іманентно властива ринку. Зовнішніми чинниками трансформації зайнятості є: глобалізація, інтеграція, діяльність міжнародних організацій тощо. На розвиток трудових відносин значний вплив справляє діяльність Міжнародної організації праці. Глобалізація та технічний прогрес сприяють зростанню мобільності робочої сили, виникненню нових форм зайнятості (дистанційної, телероботи), підвищенню попиту на висококваліфіковану робочу силу, особливо з боку транснаціональних компаній, які швидко посилюють свій вплив на світову економіку та формують світогосподарські зв'язки і моделі економічного розвитку.

Третій. Трансформація системи зайнятості може здійснюватися через адаптаційні або біфуркаційні механізми [140, с. 33; 135, с. 172-173]. *Адаптаційні* трансформаційні механізми передбачають такий характер змін у системі зайнятості, який дозволяє зберегти її цілісність, пристосуватися до впливу зовнішнього середовища без утрати принципових відмінних ознак. Оскільки природа системи зайнятості різко не змінюється, можна певним чином передбачити шляхи її подальшого розвитку. Основним інструментом

змін у системі зайнятості є її реформування за участю держави. *Біфуркаційні* механізми передбачають утрату принципових відмінних ознак і перехід системи зайнятості в нову якість. Такі механізми значно прискорюють процес розвитку економічної системи, породжують максимальну варіативність станів, невизначеність, необоротність та передбачуваність майбутнього. На думку сучасних дослідників, біфуркаційні механізми є більш ефективними порівняно з адаптаційними, тому що створюють майже ідеальні умови для розвитку суспільства та дають змогу різко прискорювати його темпи [140, с. 33; 135, с. 172-173].

Четвертий. Трансформаційні процеси у сфері зайнятості розгортаються у всіх її підсистемах і на всіх рівнях, тобто стосуються національної, регіональної та міської економіки. Вони можуть мати певну специфіку і різні темпи здійснення в регіонах, відбивати різні підходи до управління рухом робочої сили на мікрорівні (у фірмах), однак загальний (загальнонаціональний) вектор розвитку зберігається.

Найбільш вагомі дослідження трансформаційних процесів зайнятості представлені в працях А. Н. Чеканського та Я. Корнаї (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Економічний зміст трансформаційних процесів у сфері зайнятості в моделях А. Н. Чеканського і Я. Корнаї [141;142]

<i>Тип загального трансформаційного процесу</i>	<i>Економічний зміст трансформаційних процесів у сфері зайнятості</i>		
	<i>у моделі А. Н. Чеканського</i>		<i>у моделі Я. Корнаї</i>
Внутрішньосистемна трансформація у межах командно-адміністративної економічної системи	Реформаційний цикл – поступовий розвиток ринкових відносин у сфері зайнятості		Системна криза моделі зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами
Міжсистемна трансформація у межах перехідного періоду від командно-адміністративної до ринкової (змішаної) економіки	Економічний цикл	Трансформаційний спад	«Запуск» трансформаційних процесів
		Трансформаційне піднесення	Формування моделі зайнятості з обмеженим попитом на працю

А. Н. Чеканський, користуючись гіпотезою мікроекономічного механізму, пояснює процеси реструктуризації зайнятості в умовах переходу до ринкової економічної системи. *Трансформаційний цикл* він поділяє на дві частини:

1) *реформаційний цикл*, який є процесом поступового еволюційного розвитку ринкових відносин ще в рамках командної економіки;

2) *економічний цикл*, який за своєю природою є одноразовим і розділяється на фази *трансформаційного спаду* та *трансформаційного піднесення*, а його завершення знаменує перехід до принципово іншого типу

циклічної динаміки. Основні особливості трансформаційного спаду у сфері зайнятості характеризуються деструктивними процесами, що викликані різким спадом суспільного виробництва, пов'язаного з лібералізацією цін і ліквідацією централізованих механізмів управління економікою, а також неадекватною реакцією підприємств на становлення ринкових механізмів попиту-пропозиції. А саме тривале пристосування підприємств до обмежень попиту призводить до скорочення виробництва, масового вивільнення робочої сили і зайнятості в прихованих формах.

Трансформаційний цикл завершується тоді, коли рівень продуктивності праці на стадії піднесення починає перевищувати максимальну продуктивність праці, досягнуту в умовах командної економіки, а підприємства стабільно переходять від ресурсних обмежень до попитових [141, с. 7-25]. Надалі можна буде досліджувати внутрішньосистемні трансформації зайнятості вже в межах ринкової (змішаної) системи.

Я. Корнаї запропонував дві перехідні моделі до формування ефективної зайнятості – ринок праці з обмеженим попитом («класична» капіталістична модель зайнятості) і ринок праці з обмеженими ресурсами (соціалістична модель зайнятості) [142, с. 255-289].

Модель зайнятості з обмеженим попитом на працю характерна для відсталих країн у той історичний період, коли капіталістична форма господарства ще не досягла високого ступеня розвитку: темпи економічного зростання низькі, сильного державного втручання кейнсового типу немає, вплив профспілок обмежений. У більшості розвинених країн така модель зайнятості мала місце в період між двома світовими війнами, не враховуючи часу самих війн.

Модель зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами означає, що підприємства повністю поглинають потенційні резерви робочої сили, а рівень зайнятості відносно високий, не дивлячись на можливості короткострокових коливань. Наймані працівники не відчувають конкуренції з боку незайнятих, оскільки безробіття в даній моделі характеризується природним рівнем. Ресурсним обмеженням на ринку праці є дефіцит робочої сили. Обмежене пропонування праці породжує феномен прихованого безробіття на макрорівні, що призводить до монополізму власників робочої сили (працівників) по відношенню до роботодавців, послабленню виробничої і трудової дисципліни, порушенням соціальної справедливості в розподілі доходів тощо. У довгостроковій перспективі така модель збільшує дефіцит робочої сили, негативно позначається на функціонуванні не тільки окремих підприємств, а й суспільства в цілому. Інституціонально вона підтримується і навіть відтворюється через патерналістські механізми державного регулювання, що потрібно долати.

Інверсійний характер соціально-економічної трансформації в Україні означає заміну соціалістичної системи господарства на капіталістичну (ринкову) з інверсією загальної моделі зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами в модель зайнятості (ринок праці) з обмеженим попитом на працю.

Спираючись на концепцію Я. Корнаї та використовуючи введені ним гіпотетичні періоди $|t_0, t_1, t_2, \dots, t_n|$, розглянемо особливості кардинальної заміни системи зайнятості командно-адміністративного типу на систему зайнятості ринкового типу (рис. 2.1).

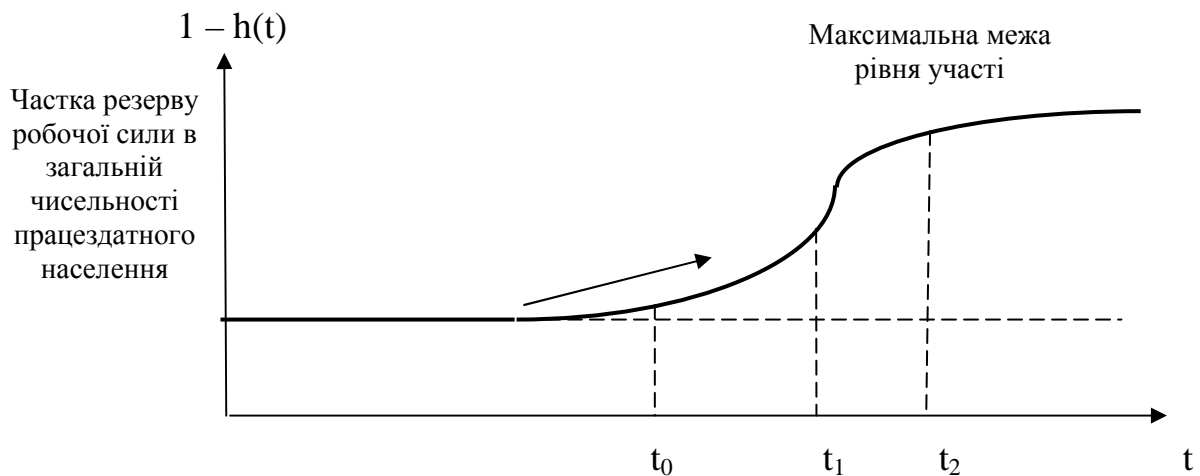


Рис. 2.1 – Трансформація моделі зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами в модель зайнятості з обмеженим попитом на працю

На першому етапі (період до t_0) накопичуються чинники й умови, що визначають *системну кризу зайнятості*. Вони явно і неявно готують процес трансформації, а потім забезпечують його «запуск».

На другому етапі (період $t_0 - t_1$) відбувається «запуск» *процесу трансформації*, починаються масові вивільнення працівників, накопичення та збільшення частки резерву робочої сили. Спочатку даний процес має характер некерованого вибуху, який лише через досить тривалий час починає структуруватись і входити в «нормальний стан».

Особливостями «чистої» моделі зайнятості з обмеженим попитом на цьому етапі є:

- 1) наявність великої частки потенційного резерву робочої сили (потенційно зайнятих за наймом). Це та частина працездатного населення, яка свого часу була зайнята в суспільному секторі економіки та входила до загальної маси найнятих працівників, а нині займається приватним бізнесом і підприємництвом: самостійні виробники з дрібних і середніх селянських господарств; прошарок дрібних ремісників; торговці та члени їх родин; працездатні особи, що живуть за рахунок прибутку, відсотків, ренти, продажу свого майна та інших операцій; частина працездатного населення, що надає індивідуальні послуги різного походження; особи так званих вільних професій;

- 2) значне хронічне безробіття, яке посилюється під час економічних криз і не долається повністю навіть під час економічного зростання;

- 3) збереження традиційно зайнятих за наймом, більшості з яких теж загрожує безробіття. Це та соціальна група населення, яка протягом тривалого часу працювала на підприємствах в системі економіки з обмеженими ресурсами

і яка стійко орієнтована на гарантовані форми зайнятості. Їй складно пристосуватися та адаптуватися до кардинальних змін в системі розподілу робочої сили через консервативні погляди і професійні звички.

На третьому етапі $[t_1, t_2]$ модель зайнятості з обмеженим попитом вважається сформованою. Механізмом регулювання соціально-трудових відносин стає ринок праці як: сукупність економічних відносин, форм і методів погодження та регулювання інтересів роботодавців і працівників, пов'язаних з наймом, використанням та оплатою праці останніх [19, с. 12]; сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці праці; механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює їх попит і пропозицію [33, с. 125].

Формування ринку праці означає такі зміни у соціально-трудових відносинах, які стосуються всього економічно активного населення (зайнятих і безробітних) і всього спектру трудових відносин – проблем оплати й умов праці, підготовки та перепідготовки кадрів тощо. Через ринок праці встановлюються певні показники, які характеризують ефективність зайнятості населення, а саме: попит на працю та її пропозиція, рівень заробітної плати, відповідність робочих місць професійно-кваліфікаційній структурі тощо. Зайнятість – результат, критерій функціонування ринку праці. А ринок праці, у свою чергу, – інструмент досягнення ефективної зайнятості населення. Головне призначення ринку праці в сучасних умовах – це узгодження економічних інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства у сфері зайнятості [19, с. 16, 18].

Однак класичний ринок праці – це асиметрія покупців і продавців робочої сили на користь покупців, що породжує феномен соціальної залежності працівників від роботодавців. Як наслідок – необхідність удосконалення (розвитку) інституційних механізмів державного регулювання соціально-трудових відносин у напрямі активізації попиту на робочу силу. Я. Корнаї спеціально підкреслює, що на ринку праці з обмеженим попитом вихідним пунктом є саме попит, який ефективно обмежує, визначає і детермінує зайнятість. Тому суб'єктами активізації попиту є держава та всі ті, хто забезпечує себе й інших робочими місцями, тобто бізнесмени та підприємці.

Трансформація системи зайнятості в Україні відбувалася відповідно до описаних А. Н. Чеканським і Я. Корнаї процесів. Особливо відчутною вона була у великих містах країни. Тут трансформаційний цикл зайнятості мав такі особливості.

Ще в рамках соціалістичної командно-адміністративної системи через численні нерозв'язані економічні проблеми виникла системна криза зайнятості. Протягом другої половини 1980-х років науковці СРСР наполегливо ставили питання про низький рівень продуктивності праці і трудової мотивації, застарілу структуру виробництва, низьку технічну озброєність підприємств. Централізоване регулювання сфери підготовки і професійної перепідготовки працівників, розподілу зайнятих за галузями і регіонами (лімітування чисельності працівників підприємств із міністерств і відомств), умов оплати і

стимулювання праці призвели до фактичного одержавлення системи зайнятості [143, с. 13-35]. Спроби здійснити економічну перебудову не вийшли за межі командно-адміністративної економічної системи, хоча й започаткували розвиток ринкових відносин (орендних, кооперативних, акціонерних та інших форм господарювання). Внутрішньосистемна трансформація зайнятості звелася до її адаптації до змінюваних умов економічного розвитку. Мав місце, по суті, реформаційний цикл зайнятості.

На початку 1990-х років, з набуттям Україною незалежності, відбувся «запуск» процесу трансформації сфери зайнятості: лібералізація економічних відносин (розвиток індивідуальної трудової діяльності, роздержавлення власності, створення акціонерних, малих і спільних підприємств тощо) привела до формування ринку праці з легалізацією раніше прихованого безробіття, появи нової (ринкової) інфраструктури зайнятості, відповідних змін у трудовому законодавстві. При цьому українська модель ринку праці багато в чому нагадувала російську: вона ніким не конструювалася «зверху», а сформувалася спонтанно, під впливом рішень, які приймалися незалежно один від одного державою, підприємцями і працівниками. Результати таких трансформацій ніким не прогнозувалися і для всіх виявилися несподіваними. За висловлюванням І. Я. Капелюшнікова, мала місце «економіка із зруйнованими або відключеними формальними регуляторами» [144, с. 3-4, 27].

У великих індустріальних містах України, у тому числі й м. Харкові, такі трансформаційні процеси протікали досить болісно. У структурі промисловості переважали підприємства, що виробляли засоби виробництва та продукцію для військово-промислового комплексу СРСР. Розрив традиційних галузевих господарських зв'язків, криза державного управління економікою, вимушена «цивільна» перебудова підприємств військово-промислового комплексу призвели до трансформаційного спаду економіки й зайнятості – стрімкого скорочення попиту на продукцію державних і комунальних підприємств, зменшення обсягу виробництва, невдалих спроб реструктуризувати виробництво (перейти на випуск товарів споживчого призначення).

Особливу небезпеку для зайнятості становила приватизація підприємств з одночасним зменшенням кількості робочих місць і реструктуризацією зайнятості. З'явилося відкрите безробіття, але водночас патерналістська позиція «червоних» директорів великих підприємств щодо соціального захисту працівників надовго законсервувала надлишкову та резервну зайнятість: при падінні реального ВВП України на 52,2 % зайнятість (середньорічна кількість найманих працівників) у країні протягом 1990-1995 рр. скоротилася всього на 22 %, в тому числі у Дніпропетровському регіоні – на 18 %, у Донецькому – на 19 %, у Львівському – на 24 %, у Харківському – на 27 %, в Одеському регіоні – на 28 %, у м. Києві – на 28 % [83; 145, с. 575].

У 2000 р. – першій половині 2008 рр. спостерігалися процеси трансформаційного піднесення: Україна перейшла до реалізації принципів Концепції гідної праці МОП, поставивши за мету формування моделі продуктивної (ефективної) зайнятості. Утім фінансово-економічна криза

загальмувала розв'язання таких завдань, і міжсистемний трансформаційний цикл зайнятості не був завершений. Більше того, чітко окреслилась низка проблем, що потребують свого нагального розв'язання.

По-перше, ефективність зайнятості є низькою. При цьому сформований в Україні приватний сектор економіки ще не справляє суттєвого впливу на зростання продуктивності й ефективності праці та піднесення життєвого рівня зайнятих.

По-друге, безробіття набуло типових для ринкової економіки форм – фракційного, структурного, циклічного, інституційного, сезонного тощо. Чітко відслідковується динаміка циклічного безробіття. У великих містах України ці процеси мають найбільш оформлений вигляд (табл. 2.2).

По-третє, зайнятість не стала надійним засобом формування доходів населення. У [146, с. 97-105] виявлено численні соціальні ризики найманої праці, пов'язані саме з оплатою праці в Україні. Серед них: ризик збереження низької вартості робочої сили (частка заробітної плати у ВВП України останніми роками не перевищує 45,7 %, тоді як у більшості країн ЄС цей показник дорівнює 60-65%); ризик необґрунтованої диференціації заробітної плати, у тому числі її значних регіональних розбіжностей; ризик несвоєчасної виплати зарплати; ризик дискримінації в оплаті праці; ризик тінізації зарплати.

Таблиця 2.2 – Рівень зареєстрованого безробіття по великих містах України у 2003 – 2010рр.

(у відсотках)

	Харків	Київ	Дніпропетровськ	Донецьк	Львів	Одеса
2003р.	1,11	0,42	1,22	0,9	1,01	0,4
2004р.	1	0,4	1,1	0,9	1	0,3
2005р.	0,8	0,4	2,4	0,7	0,9	0,3
2006р.	0,7	0,4	0,6	0,7	0,6	0,3
2007р.	0,7	0,3	0,6	0,6	0,5	0,3
2008р.	1	0,6	1,1	1	0,8	0,4
2009р.	0,9	0,4	1	0,8	0,6	0,4
2010р.	0,8	0,3	0,8	0,8	0,7	0,4

Джерела: [111-116; 147-151; 89, с. 17]

По-четверте, зростає ступінь експлуатації найманих працівників. Ю. Спасенко вимірює його різницею між 100 % і відношенням зарплати до доданої вартості в галузі у відсотках. В українській металургії, за його розрахунками, цей показник становить 95 %, тобто кожен працюючий тільки 24 хвилини за 8-годинного робочого дня працює на себе, а 7 годин 36 хвилин – на власника підприємства. В цілому ж українські працівники практично «добровільно» погоджуються на реалізацію своєї робочої сили за умови відчуження у них 70-80 % створеного продукту [152, с. 34].

По-п'яте, держава усунулася від розв'язання таких важливих соціально-трудових проблем, як адаптація підприємств і працівників до ринкового середовища, попередження міжрегіональних та міжгалузевих диспропорцій зайнятості, подолання небажаних соціальних наслідків приватизації у трудовій сфері – девальвації трудових цінностей, деформації трудової мотивації, деградації принципу оплати за результатами праці, морального (декваліфікація і деградація) і фізичного зносу (зменшення тривалості життя, погіршення здоров'я, зростання захворюваності й смертності) робочої сили, зростання безробіття, у тому числі прихованого. С. В. Ченцова [153] називає це проявами кризи праці.

За таких умов науковці правильно ставлять питання про подальшу долю цієї моделі. Так, Л. А. Гуляєва [154] припускає в перспективі для деяких регіонів Росії *повернення до моделі ресурсообмеженої зайнятості*. Як аргументи наводяться факти про те, що прогнози щодо великомасштабного вивільнення робочої сили в країні не виправдалися, а падіння рівня зайнятості виявилось набагато меншим, ніж глибина спаду виробництва. Відзначається й невисока мобільність працівників та певна інерція в переході на ефективні робочі місця.

Отже, період $[0, t_0]$, за Я. Корнаї (рис. 2.2), означає ще функціонування моделі з обмеженим попитом на працю, мінімальним державним регулюванням і низькою активністю профспілок. Однак з моменту t_0 підприємства і організації починають створювати нові робочі місця. Вирішального значення при цьому набуває інноваційна, інвестиційна, грошово-кредитна і фінансово-бюджетна політика держави. В період $[t_0, t_1]$ утворюється ринок праці з майже обмеженими ресурсами. Основним чинником стає перевищення попиту на працю над її пропозицією. В період $[t_1, t_2]$ буде домінувати інтенсивне зростання зайнятості як наслідок інноваційних технологій (у тому числі у сфері управління) та високої якості робочої сили. На момент t_2 остаточно сформується «чистий» ринок праці з обмеженими ресурсами.

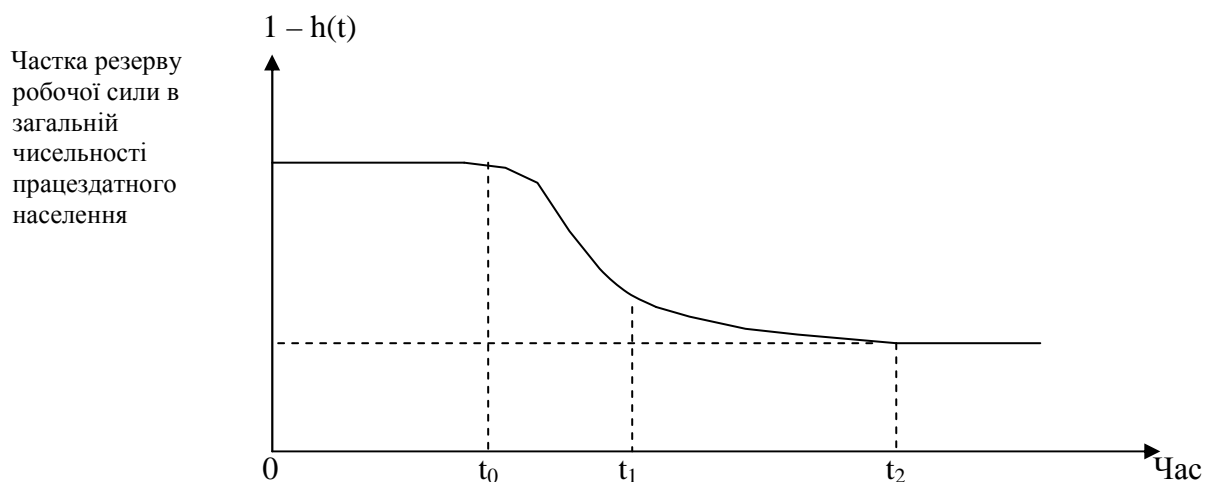


Рис. 2.2 – Процес поглинання резерву робочої сили (трансформація ринку праці з обмеженим попитом у ринок з обмеженими ресурсами праці)

Ми вважаємо, що такий «розворот» моделі зайнятості, дійсно, потрібно прогнозувати. Однак він має більш глибокі, а головне – об’єктивні причини. Серед них: обмеженість суто ринкового регулювання зайнятості («провали» ринку праці), значні негативні економічні і соціальні наслідки безробіття, зокрема втрата частиною населення своїх професійних знань і навичок, що гальмує розвиток суспільства й економіки; перехід економіки до вищого технологічного укладу, що потребуватиме висококваліфікованої робочої сили; формування соціальної держави. Далі, ресурсообмежена зайнятість може мати місце лише точково: а) на окремих підприємствах (навіть містоутворюючих), в регіонах і містах у фазах інтенсивного економічного зростання. Цьому сприяють державні програми інноваційно-інвестиційного розвитку виробництва і зайнятості, включаючи спеціальні програми регіональної (міської) зайнятості; б) стосовно висококваліфікованої, інтелектуальної праці, пропонування послуг якої, дійсно, обмежене. Нарешті, важливо не допустити виникнення утриманських настроїв серед працюючого населення і нової кризи зайнятості. Тоді безробіття знов почне розглядатися як регулятор економіки і виконуватиме функцію мотивації до праці.

Таким чином, *системна трансформація зайнятості* означає якісні й кількісні зміни в системі включення працездатного населення в суспільно-організований процес праці, у визначенні способу участі в суспільному господарстві та одержанні трудових доходів. Сучасна системна трансформація зайнятості здійснюється як інверсійний перехід від загальної моделі зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами до моделі зайнятості (ринку праці) з обмеженим попитом на працю. Вона поєднує структурні, функціональні та організаційні перетворення своїх підсистем і компонентів (видів, сфер і форм зайнятості) і, як буде показано далі, наражається на ризики численних аномалій. Причому незавершеність міжсистемного трансформаційного циклу зайнятості не суперечить початку внутрішньосистемної трансформації зайнятості в межах ринкової (постсоціалістичної) соціально-економічної системи у напрямі до постіндустріальної зайнятості.

2.2 Структурні трансформації міської зайнятості

Дослідження структури зайнятості в сучасних умовах є актуальною науковою і практичною проблемою: структура зайнятості є реальним віддзеркаленням усіх трансформацій, що відбуваються в економіці, чітко реагує на будь-які зміни соціально-економічного розвитку. За структурою зайнятості можна зробити висновок, на якій фазі розвитку (реcesії чи піднесення) перебуває економіка країни. Найшвидше ж трансформаційні процеси йдуть саме в економіці великих міст, які є ядрами економічної реструктуризації. Для них структурні зміни стають головним напрямом розвитку, торкаються усіх сфер соціально-економічної системи, а головне – сфери зайнятості населення.

Більшість великих міст України виявилися неготовими до структурних трансформацій зайнятості та проведення місцевої (муніципальної) структурної політики зайнятості. Концепцій структурних перетворень зайнятості, починаючи з містоутворюючих підприємств, немає. Зміни, які відбуваються у сфері міської зайнятості, найчастіше мають стихійний характер. Дослідження структурних трансформацій міської зайнятості тому є вельми актуальним.

Нагадаємо, що під «структурою» (лат. *structura* – побудова, розміщення, від *struo* – будує, зводжу) розуміють внутрішню будову чогось, певний взаємозв'язок складових частин цілого; устрій, організацію чого-небудь. Відповідно структура зайнятості включає елементи, які певним чином взаємопов'язані і характеризуються різною формою, величиною, стійкістю, самостійним значенням і автономністю в рамках сфери зайнятості.

Вважається, що структура зайнятості відбиває структуру робочих місць і змінюється під впливом останньої. Дійсно, ринок праці встановлює взаємозв'язок та узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили і власниками робочих місць. Трудовий контракт, по суті, фіксує умови зайнятості на конкретному робочому місці. А значить, і процеси зайнятості працівників треба пов'язувати саме з кількістю та якістю робочих місць.

Однак більш глибокий аналіз вказує на те, що структура зайнятості завжди відбиває структуру економіки. За широкого ж підходу вона має своєю основою процеси, які стосуються всіх елементів суспільства. *Матеріальною* основою зайнятості є продуктивні сили суспільства, причому не тільки технологічний базис суспільства, а й основна, насамперед кваліфікована, частина робочої сили. Перехід до нового технологічного укладу потребує відповідних змін і в структурі зайнятості. *Економічною* основою зайнятості є відносини власності і форми господарювання: їх зміни можуть впливати на зайнятість, навіть якщо технологічний базис виробництва незмінний. *Соціальною* основою зайнятості є соціальна структура суспільства – поділ суспільства на класи або соціальні групи, які різняться між собою ознаками соціальної нерівності: родом занять, розмірами доходів, способом життя тощо. *Інституціональною* основою зайнятості є інституціональна структура економіки – спосіб поєднання і взаємодії окремого індивіда з інституційним середовищем (державою і приватною економікою), упорядкований через систему інститутів – угод, тих чи інших форм організації та правил, що визначають обмеження для поведінки суб'єктів в рамках певної системи координації господарської діяльності [79, с. 58].

Що ж до робочих місць, то вони цей взаємозв'язок лише опосередковують: структура економіки (країни, регіону, міста) → структура робочих місць → структура зайнятості. Утім, саме за характером зв'язків «структура робочих місць – структура зайнятості» можна встановити структурні зміни зайнятості статистично. Р. І. Капелюшников, наприклад, вважає за доцільне аналізувати процеси реструктуризації зайнятості за показниками міжфірмового руху робочих місць: створення, ліквідації, валового обороту, додаткового обороту і «холостого» обороту робочих місць. Причому

під робочими місцями розуміються лише зайняті позиції (незаповнені вакансії до уваги не беруться). Два останніх індикатори, на його думку, найважливіші. Висока інтенсивність *додаткового обороту робочих місць* свідчить, що структурна перебудова не має серйозних обмежень на ринку праці, а втрати робочих місць у секторах економіки, що переживають стагнацію, успішно компенсуються їх нарощуванням у прогресивних секторах. *«Холостий» оборот робочої сили* охоплює ті переміщення працівників, які не пов'язані з перерозподілом робочих місць між підприємствами, і сигналізує про небажання або неспроможність працівників закріпитися на одержаних місцях [144, с. 30-31].

Проаналізуємо тепер основні сучасні трансформації структури міської зайнятості в Україні. Будемо виходити з того, що структура міської зайнятості змінюється під впливом структурних трансформацій національної економіки і міського господарства. Причому структурні трансформації міського господарства певною мірою залежать від змін усієї соціально-економічної системи, але мають і власні механізми розвитку.

Трансформація зайнятості відповідно до реформування відносин власності. За інверсійного характеру ринкового реформування вітчизняної економіки основний вплив на реструктуризацію зайнятості справляє реформування відносин власності. Протягом 1990-х років в Україні був здійснений перехід до реального різноманіття форм власності та формування багатокладної економіки. Інститут приватної власності, отримавши правове оформлення, перетворився на один з інструментів залучення приватної ініціативи громадян до вирішення економічних проблем. Проте масова приватизація натрапила на вкрай низьку економічну базу для ефективного роздержавлення. Цілі галузі перебували на межі банкрутства, значне число підприємств було не здатне працювати без державного фінансування, а заощадження більшості громадян обмежувалися розмірами тримісячних заробітних плат. У таких умовах прискорене створення нових форм власності виявилось не пов'язаним з відтворенням економічного багатства суспільства і вилилося в безпрецедентний переділ державної власності [153]. Приватизація у сфері виробництва привела до роздержавлення структури зайнятості. Гігантські підприємства з багатотисячними колективами втратили свою домінуючу роль в економіці країни. З'явилася зайнятість за наймом ринкового типу в різних секторах економіки – державному, комунальному, приватному та ін. Причому перерозподіл робочих місць і працівників ішов у напрямі від державного до приватного сектору економіки.

Залежно від форм власності, передбачених законодавством України [155, ст. 63], розподіл зайнятого населення тепер реалізується на підприємствах таких організаційних форм і видів, як: приватне підприємство, що діє на основі приватної власності громадян чи суб'єкта господарювання (юридичної особи); підприємство, що діє на основі колективної власності (підприємство колективної власності); комунальне підприємство, що діє на основі комунальної власності територіальної громади; державне підприємство,

що діє на основі державної власності; підприємство, засноване на змішаній формі власності (на базі об'єднання майна різних форм власності) [155, ст. 63]. В Україні можуть діяти також інші види підприємств, передбачені законодавством (індивідуальні, сімейні, спільні, зокрема з іноземними інвестиціями), на яких здійснюється трудова діяльність населення. Причому динаміка потреби в працівниках поступово змінюється на користь приватної форми власності і приватного сектору економіки (рис. 2.3) [156].

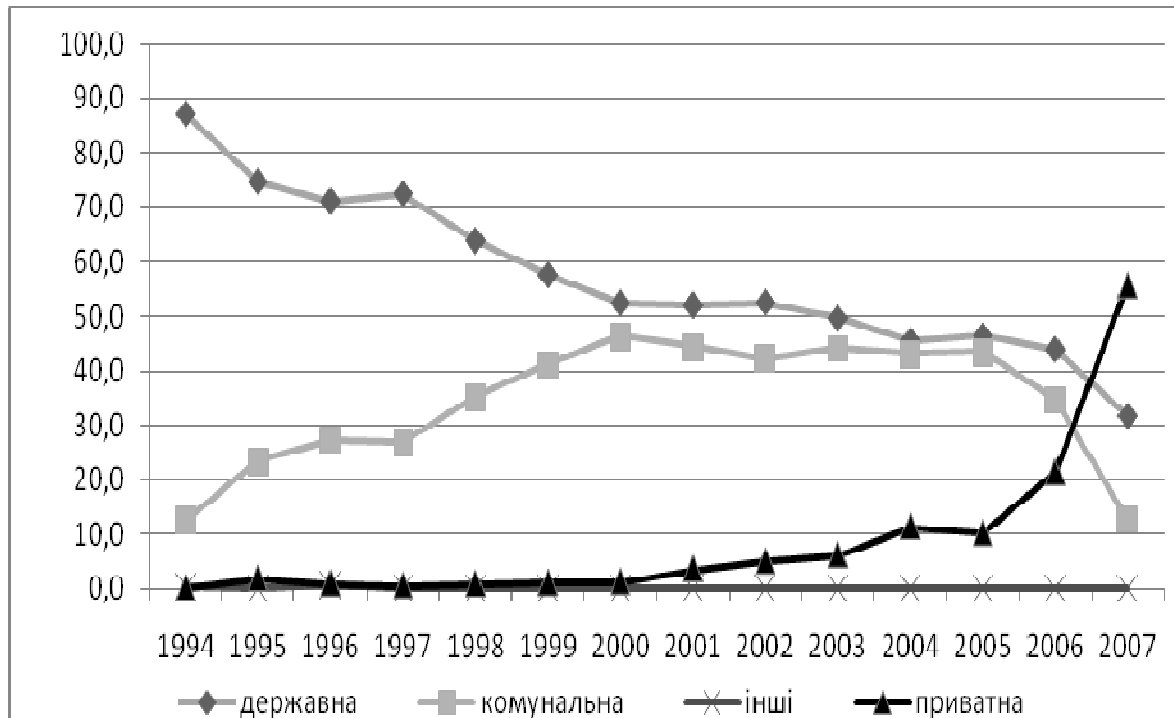


Рис. 2.3 – Динаміка потреби в працівниках на підприємствах, в установах, організаціях за формами власності (по м. Харкову та Харківській області) [156]

В умовах багатокладної економіки зародився й сегмент самозайнятості, заснований на приватному бізнесі та підприємництві. Відбулося швидке зростання числа малих підприємств, а сама система малого бізнесу видозмінилася і постійно розширюється (рис. 2.4). Так, у м. Харкові кількість малих підприємств з 1998 р. по 2007 р. зросла на 77 %, при цьому середньорічна кількість зайнятих працівників на них збільшилася на 81 % (рис. 2.4) [115, с. 67; 116, с. 67; 89, с. 62]. Утім, кількість найманих працівників на малих підприємствах м. Харкова в 2009 р. становила тільки 27,8 % від кількості найманих у всіх галузях економіки міста (в Україні загалом 25,2 %). Тоді як ще в 2002 р. частка суб'єктів господарювання з чисельністю зайнятих менше 20 чоловік у Греції складала близько 51,1%, в Австралії та Чехії – до 94,2 %, у США – 80,6 % зайнятих. У Росії ж на малі підприємства приходилося лише 21,7 %, а в Україні 18,9 % [154; 83]. Отже, в Україні загалом і у її великих містах, зокрема, головна роль у забезпеченні зайнятості населення належить поки що великому бізнесу.

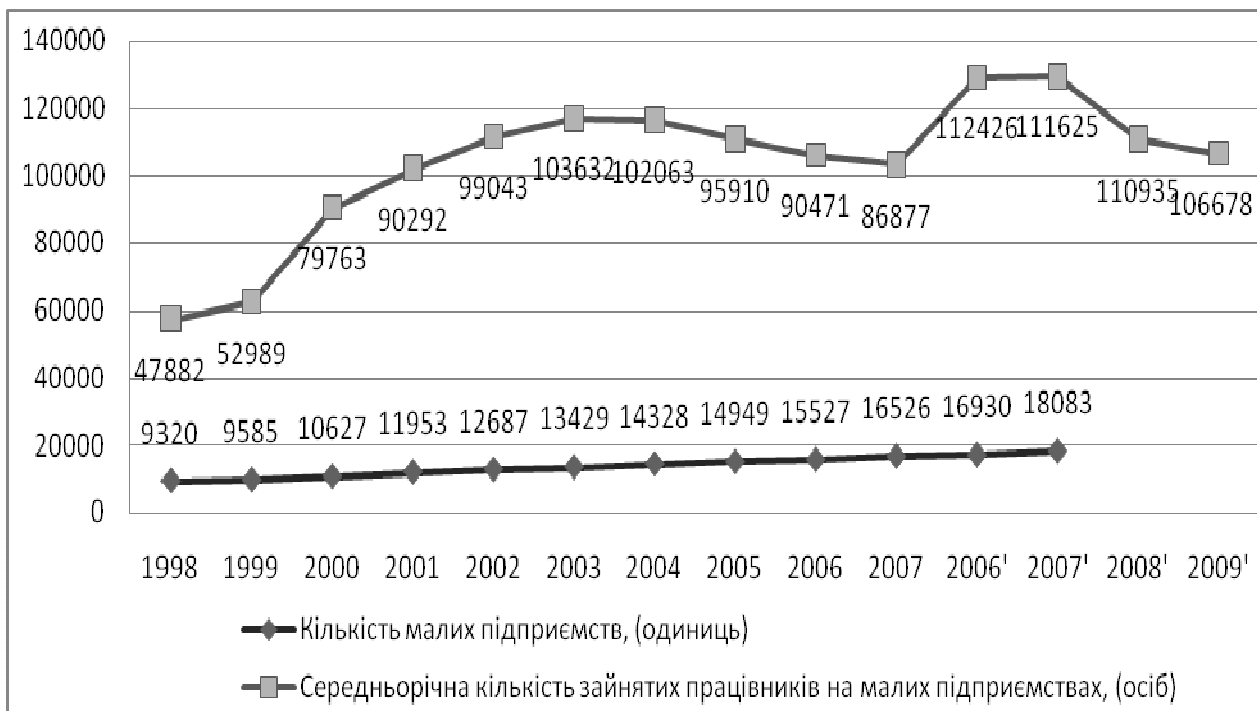


Рис. 2.4 – Окремі показники діяльності малих підприємств по м. Харкову за 1998-2009рр. [115, с. 67; 116, с. 67; 89, с. 62]

' Дані сформовано з урахуванням змін до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань регулювання підприємницької діяльності» від 18.09.2008, № 523-VI.

Малими (незалежно від форми власності) є підприємства, в яких середньооблікова кількість працюючих за звітний (фінансовий) рік не перевищує п'ятдесяти осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період не перевищує: згідно з Господарським кодексом України до 18.09.2008р. – суми, еквівалентної п'ятистам тисячам євро за середньорічним курсом НБУ щодо гривні; згідно із Законом України № 523-VI від 18.09.2008р. – сімдесяти мільйонів гривень.

Проте роль приватизації економіки у зміні моделі зайнятості науковцями оцінюється досить критично. Так, у [157] справедливо відзначається, що деякі з утворюваних малих приватних підприємств – далеко не те саме, що їх західні двійники. Одні з них являють собою «примусові індивідуальні підприємства», утворені аби запобігти безробіттю; їхня мета – не прибуток, а виживання; другі – це «підприємства вільного часу», де підприємець повний робочий день зайнятий на іншому підприємстві, а у своєму бізнесі працює понаднормово; треті є «підприємствами множинної орієнтації», коли кілька малих підприємств створюються з метою мінімізації податкового тягаря. Наводяться численні аргументи на користь і того, що приватний сектор економіки відчуває сильний вплив неформальних економічних відносин і недосконалого законодавства, а сама приватизація виявилася малоефективною з точки зору формування цивілізованих соціально-трудових відносин.

Однак проблема глибша. Така трансформація зайнятості поділила зайнятих на найманих працівників і роботодавців. Враховуючи ж характер приватизації, а інколи й сумнівне походження великого бізнесу, наймані працівники небезпідставно оцінюють приватизацію як «прихвизацію», а свій статус найманих – як прояв соціальної несправедливості. Високий же рівень

експлуатації праці (відповідно низький рівень зарплати) призвів до того, що, як стверджує академік В. Геєць, понад 40 % працездатного населення України не задоволені і не хочуть працювати в приватному секторі [158]. Причому якщо в розвинених країнах (у тому числі країнах ЄС) наймані працівники становлять 84,3 % зайнятого населення, і цей відсоток поступово зростає – в результаті процесів корпоратизації власності та капіталів, то в Україні частка працюючих за наймом постійно скорочується і становить нині 81 %, а в Харківському регіоні – взагалі 66 % [83; 87].

Трансформація галузевої структури зайнятості. Технологічні зміни в суспільстві суттєво впливають на сферу зайнятості, визначаючи основні види трудової діяльності населення. Так, доіндустріальне суспільство було засноване на примітивних виробничих формах та галузях, що забезпечували видобування й первинне перероблення ресурсів (сільське господарство, рибальство, видобуток корисних копалин та ін.). Праця в такому суспільстві є некваліфікованою. В індустріальному суспільстві основним виробничим ресурсом є енергія, машина та технології, переважає індустріальний сектор економіки й зайнятості (виробництво заздалегідь визначених продуктів). Відзначається зростаюча кваліфікація працівників: людина стає здатною робити певні локальні технологічні й господарські прогнози. В постіндустріальному суспільстві основним ресурсом стає інформація й знання, обмін якими відбувається в основному за допомогою телекомунікацій та комп'ютерів. Пріоритет переходить від напівкваліфікованих працівників до висококваліфікованих та вчених. Велика частина робочої сили працює у сфері послуг, а саме в торгівлі, індустрії розваг, у науці, освіті, управлінні, охороні здоров'я та інших видах діяльності [159, с. XXXVII, XXXII].

С. Глазьев у 1993 р. у книзі «Теорія довгострокового техніко-економічного розвитку» представив періодизацію технологічних укладів, що відповідають індустріальному та постіндустріальному розвитку суспільства [79, с. 38]. Зараз науковці фіксують значне прискорення технологічного розвитку суспільства і перехід розвинених країн до VI технологічного укладу, який охопить 2010-2040рр. (наноелектроніка, геноінженерія та біотехнологія тварин (згодом людей), клітинні технології, фотоніка, наносистемна технологія). Потім прогнозується перехід до VII технологічного укладу. При цьому технології, що переважають на тому чи іншому технологічному укладі, визначають провідні галузі економіки та розподіл зайнятого населення за видами економічної діяльності.

Більшість великих міст України є багатопрофільними індустріальними «містами-робітниками» з технологіями III (електротехнічне і важке машинобудування, виробництво сталі, неорганічна хімія, важкі озброєння, кораблебудування, лінії електропередач, стандартизація) і IV (синтетичні матеріали, органічна хімія, кольорова металургія, електронна промисловість, автомобілебудування, атомна енергетика) технологічних укладів, а містоутворюючими підприємствами є промислові підприємства. Проте останнім часом частка промисловості в загальному обсязі виробленої продукції

і валової доданої вартості великих міст України постійно знижується (окрім м. Львова) (табл. 2.3, 2.4) [160, с. 77-124].

Таблиця 2.3 – Частка промисловості у випуску регіону (міста) за 2001-2008рр. [160, с. 77-100]

(у відсотках)

Регіон	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.
Харківський регіон	46,8	46,1	42,7	41,3	42,2	40,6	38,6	38,7
Дніпропетровський регіон	69,2	68,2	66,3	65	66,2	64,7	62,2	61,9
Донецький регіон	68	68,3	68,2	70,5	69,4	67,5	66,4	65,3
Львівський регіон	40,5	40,2	39,5	40,8	39,7	38,6	38,3	36,8
Одеський регіон	35,4	34,6	35,1	30,8	31,7	27,5	28,3	32
м. Київ	25	24,8	26,2	22,8	20,8	19,8	17,2	16,5

Таблиця 2.4 – Частка промисловості у ВДВ регіону (міста) за 2001-2008рр. [160, с. 101-124]

(у відсотках)

Регіон	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.
Харківський регіон	29,1	28,4	25,9	23,3	26,4	26,3	24,2	23,2
Дніпропетровський регіон	50,2	49,6	47,1	44,1	48,8	49	47,7	47,9
Донецький регіон	50,6	51,8	50,7	50,9	52,7	52,4	51,8	49,9
Львівський регіон	21	21	20,7	20,4	22,2	22,9	23,2	21,2
Одеський регіон	17,8	17,7	18	14,5	16,9	15,7	15,9	17,1
м. Київ	13	12,9	13,4	10	9,7	9,7	8,6	7,5

Зменшується і чисельність населення, зайнятого на промислових підприємствах, що наведено на прикладі м. Харкова (табл. 2.5) [111-116; 89].

Таблиця 2.5 – Населення м. Харкова, зайняте на промислових підприємствах [111-116; 89]

Показники зайнятості	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.
Чисельність найманих працівників у промисловості (тис. осіб)	162,6	155,5	150,6	145,6	146,5	146	143,2	137,2	122
Частка найманих працівників у промисловості до загальної кількості зайнятих (%)	34,9	34,1	33,1	32,6	31,9	30,8	30,4	29,2	27,9

Змінюється структура зайнятості і за галузями промисловості (табл. 2.6), особливо переробної, частка якої складає понад 80% до загальної кількості зайнятих у промисловості по м. Харкову (табл. 2.6 розрахована автором на базі офіційної статистичної інформації [115, с. 120; 116, с. 121; 89, с. 115]).

Таблиця 2.6 – Зміни в кількості найманих працівників за видами промислової діяльності по м. Харкову у 2009р. по відношенню до 2005 р. (розраховано автором)

Види промислової діяльності	У відсотках
Добувна промисловість	+ 8
Переробна промисловість	– 20
у тому числі:	
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	– 2
текстильне виробництво; виробництво одягу, хутра та виробів з хутра	– 43
виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	– 50
оброблення деревини та виробів з деревини, крім меблів	– 25
целюлозно-паперове виробництво;видавнича діяльність	– 5
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	– 10
хімічне виробництво	– 4
виробництво гумових та пластмасових виробів	+ 50
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	– 25
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	– 22
виробництво машин та устаткування	– 28
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	– 24
виробництво транспортних засобів та устаткування	– 24
інші галузі промисловості	+ 19
Виробництво та розподілення електроенергії, газу, води	+ 2

Як зазначає А. М. Колот, скорочення працівників обробної промисловості кваліфікується західними фахівцями як «деіндустріалізація» і розглядається не як негативний феномен, а як природний наслідок економічного розвитку постіндустріальних країн [161, с. 100-101].

Реструктуризація підприємств, технологічні зміни у виробництві призводять до масового вивільнення працівників та перерозподілу в структурі зайнятих на користь невиробничої сфери. У більшості великих міст України випереджаючими темпами розвивається сфера послуг, насамперед торгівля, а також надання фінансово-кредитних, інформаційних, телекомунікаційних послуг тощо.

Так, за період з 2005 р. по 2009 р. у м. Харкові – другому місті в Україні за чисельністю населення, відбулося зменшення кількості найманих працівників у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві на 25 %, в промисловості – на 16,7 %, і збільшення в таких сферах, як: діяльність готелів та ресторанів – на 30 %; фінансова діяльність – на 26,7 %; торгівля – на 15,6 %; надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту – на 5,8 % [115, с. 119; 116, с.120; 89, с. 114]. Здійснюється перехід від міста великих промислових підприємств до постіндустріального міста високих технологій, фінансів, спеціалізованих знань, культури та обробки інформації (рис. 2.5, розраховано автором за базі статистичних даних [115, с. 119; 116, с.120; 89, с. 114]).

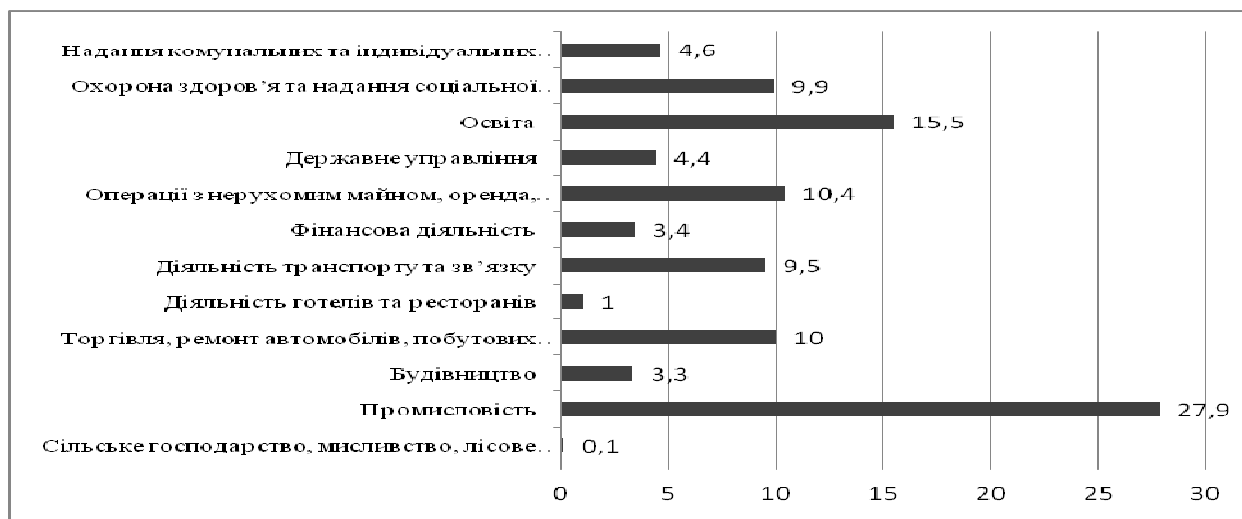


Рис. 2.5 – Середньорічна кількість найманих працівників за видами економічної діяльності у відсотках до загальної кількості працівників м. Харкова у 2009 році (розраховано автором)

При цьому за видами промислової діяльності за той же період збільшення зайнятості відбулося в добувній промисловості – на 8 %, виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води – на 2 %, а зменшення зайнятості – у переробній промисловості на 20 %. Найбільше скорочення зайнятих у переробній промисловості прийшлося на такі галузі, як: виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів – на 50 %; текстильне виробництво, виробництво одягу, хутра та виробів із хутра – на 43 %; виробництво машин та устаткування – на 28 % та ін. [115; 116; 89].

У цілому ж, не зважаючи на те, що матеріально-технічна база зайнятості й нині далека від досконалості, а темпи структурної перебудови економіки недостатні для створення робочих місць нової якості та ефективної структури зайнятості, введення нових робочих місць переважає над ліквідацією старих – за винятком кризового 2009 р. (табл. 2.7) [162-164].

Таблиця 2.7 – Оборот робочих місць та трудових договорів протягом 2006-2009 рр. по м. Харкову

Кількість робочих місць		Кількість трудових угод	
1		2	
2006 р.		2006 р.	
Створено	42209	Укладено	18119
Ліквідовано	23356	Розірвано	14231
Різниця	18853	Різниця	3888
2007 р.		2007 р.	
Створено	43233	Укладено	17240
Ліквідовано	22528	Розірвано	15538
Різниця	20705	Різниця	1702
2008 р.		2008 р.	
Створено	41058	Укладено	16846
Ліквідовано	20481	Розірвано	15571
Різниця	20577	Різниця	1275

Продовження таблиці 2.7.

1		2	
2009 р.		2009 р.	
Створено	23588	Укладено	11551
Ліквідовано	24487	Розірвано	13534
Різниця	- 899	Різниця	- 1983

Трансформація професійно-кваліфікаційної (освітньої) структури зайнятості демонструє швидке падіння у виробництві ролі живої праці та перехід до науково-технічних факторів, до переваги знань і їх постійного оновлення. Відбувається масове витіснення представників застарілих професій і широке залучення працівників нових спеціальностей, що спричиняє зміни в русі попиту, пропозиції та ціни робочої сили.

Під професією ми розуміємо певний вид трудової діяльності, що потребує відповідних знань (освіти) та навиків (кваліфікації), набутих шляхом навчання і практичного досвіду. Кваліфікація – це вид професійної підготовки робітника, що необхідна для виконання певної роботи. Освіта – це процес розвитку особистості, в якому людина опановує соціально значущий досвід людства шляхом отримання знань, умінь і навичок. Основний шлях освіти – навчання.

Тенденцією останніх років є збільшення частки працівників з повною вищою освітою, особливо у великих містах. Найбільше таких працівників у 2009 р. було в державному управлінні, фінансах та освіті, а найменше – в роботі транспорту та зв'язку, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги. Динаміку структури зайнятості за освітнім рівнем наведено на прикладі м. Харкова в табл. 2.8 [115, с. 122; 116, с. 124; 89, с. 118].

Таблиця 2.8 – Структура найманих працівників м. Харкова за освітнім рівнем та видами економічної діяльності у 2007-2009 рр.
(у % до облікової кількості штатних працівників)

Види економічної діяльності	2007		2008		2009	
	неповна та базова вища освіта	повна вища освіта	неповна та базова вища освіта	повна вища освіта	неповна та базова вища освіта	повна вища освіта
1	2	3	4	5	6	7
Усього по м. Харкову	21,0	39,9	19,9	41,5	20,0	43,1
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	21,0	31,9	21,7	36,7	23,8	40,7
Промисловість	21,1	26,9	19,1	28,2	19,5	29,9
Будівництво	16,4	25,1	14,0	26,8	16,3	30,6
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	23,1	39,1	20,3	40,1	19,5	40,1
Діяльність готелів та ресторанів	29,4	27,0	28,8	26,2	24,8	30,0
Діяльність транспорту та зв'язку	20,5	25,3	20,0	27,0	21,1	28,9

Продовження таблиці 2.7.

1	2	3	4	5	6	7
Фінансова діяльність	18,3	69,1	17,8	70,6	17,0	71,5
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	15,6	58,1	14,1	59,1	14,3	61,1
Державне управління	13,5	72,6	14,0	71,3	13,3	73,4
Освіта	12,9	61,9	13,9	62,5	13,6	62,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	42,2	28,5	41,9	28,9	41,6	29,2
Надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту	21,4	34,4	19,1	35,4	17,4	36,9

Утім, спостерігається невідповідність знань і навичок (професій) запитам сучасної сфери зайнятості. Україна загалом та її великі міста потерпають від серйозного дефіциту відповідних знань. А це призводить до структурного безробіття, коли роботодавцям складно найняти працівників із потрібними знаннями й навичками, а незайнятому населенню – влаштуватися на роботу, оскільки на їхні знання є низький попит. Надлишковий попит на певні види висококваліфікованих знань співіснує з надлишковою пропозицією інших знань і навичок, а саме менш кваліфікованою робочою силою, причому як «синіх комірців» (працівники високої кваліфікації у сфері фізичної праці), так і «білих комірців» (працівники високої кваліфікації у сфері нефізичної праці).

При цьому науковці вказують на територіальну асиметрію вияву попиту на робочу силу в розрізі окремих професій [165].

У [166; 167, с. 190-193; 168] аналізується розбалансування ринку освітніх послуг і ринку праці: людський капітал, сформований системою освіти, залишається недовикористаним чи взагалі незатребуваним на ринку праці. Автори аналізують, по-перше, феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою займаються малокваліфікованими видами праці; по-друге, працю не за спеціальністю, хоча працівники при цьому залишаються на високих ступенях професійно-кваліфікаційної ієрархії. Причому, підкреслюють автори, це проблема всіх країн. Так, у Швеції за одержаною спеціальністю працюють 61 % чоловіків і 71 % жінок із вищою освітою, у США – 55 % працівників, у Росії – 50 %. В Україні за спеціальністю працює лише 30 % осіб з вищою освітою в галузі фізичних, математичних та технічних наук, 54 % – біологічних, агрономічних та медичних наук, 24 % – прикладних наук і техніки [167, с. 190].

Водночас економісти і соціологи фіксують таке явище, як деформація престижності праці, точніше робочих місць, за якою йде деформація суспільного престижу професії та кваліфікаційного рівня працівника. Так, останнім часом у великих містах України стрімко впав престиж робочих місць і самої праці у сфері матеріального виробництва, престиж робітничих професій, у тому числі працівників високої кваліфікації. Натомість «у пошані» діяльність

представників торгової професії і праці – імпортерів промислових і продовольчих товарів, експортерів вітчизняної сировини. Ще більша деформація і занепад престижності характеризують робочі місця у сфері науки, освіти, медицини, культури, конструкторських установ, наукоємних виробництв, тобто галузей, що визначають НТП. Підтвердженням цього є катастрофічно низький рівень оплати праці та високі показники трудової міграції саме представників цих професій.

Дисбаланс між професійною освітою і працею за конкретною спеціальністю пояснюють розбалансуванням освітніх інтересів студентів (майбутніх працівників) і роботодавців; відсутністю у системи освіти повної інформації про реальні потреби економіки у конкретних фахівцях; вибором молоді «престижних» професій та іншими чинниками [167, с. 190-192]. На наш погляд, слушну позицію має А. Кузьміна: структура сучасного ринку праці представлена постійними й перемінними детермінантами [169, с. 144-146]. Постійні детермінанти – це професії і спеціальності, представники яких мають і будуть мати стійкий попит на ринку праці. Ринок праці за такими детермінантами змінюється плавно, попит на працю найчастіше відстає від пропозиції, тому претенденти на ті чи інші робочі місця конкурують між собою. Перемінні детермінанти ринку праці – це професії і спеціальності з підвищеним попитом на працю і відповідним стрімким збільшенням пропозиції праці. Однак у цьому разі щойно відбувається насичення ринку, попит на працю різко падає. Продовження ж пропонування праці «за інерцією» призводить до виникнення надлишкової робочої сили.

Аналізуючи дані по м. Харкову, можна сказати, що за період з 1994 р. по 2009 р. за всіма професіями пропозиція значно перевищувала попит (рис. 2.6) [156; 162-164]. Проте «економіка» та «право» стали тими галузями знань (перемінними детермінантами ринку праці), на представників яких попит зростає явно випереджаючими темпами. Як наслідок – в Україні зараз 288 із 904 (тобто майже третина) вищих навчальних закладів країни є або юридичними, або мають навчальні підрозділи (факультети, відділення, інститути) з підготовки юридичних кадрів. З них державних – 164, приватних – 124. Підготовка економістів та менеджерів лише у м. Харкові здійснюється у 35 ВНЗ міста, на 65 факультетах економічного та управлінського профілю.

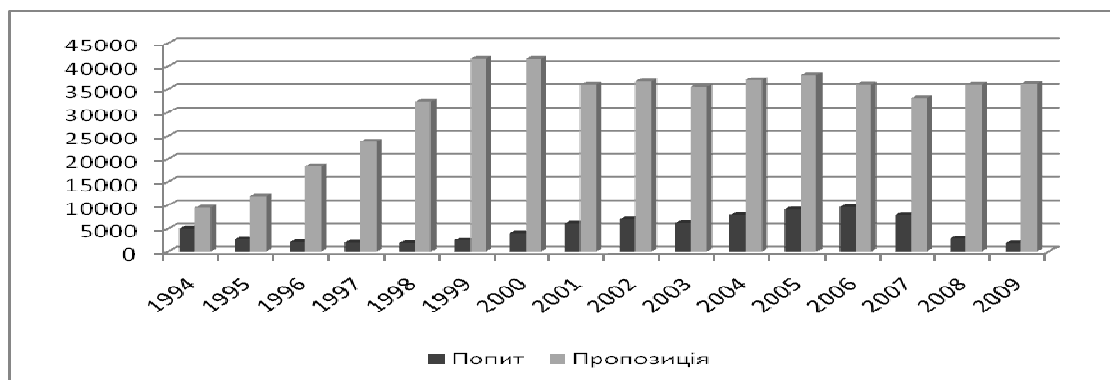


Рис. 2.6 – Динаміка попиту та пропозиції ринку праці м. Харкова [156; 162-164]

Таке насичення ринку кваліфікованої праці України обернулося надлишком юристів, економістів і менеджерів при одночасній катастрофічній нестачі інженерів, хіміків, представників інших технічних спеціальностей. Після одержання диплому про вищу освіту безробітними стають 70 % випускників [170, с. 17, 19]. Частина з них Державна служба зайнятості направляє вдруге у вищі або навіть ПТНЗ з метою проходження професійного навчання. Решта змушена погоджуватися на першу пропозицію роботи.

До «перемінних» детермінант ринку праці по м. Харкову та області (окремо дані по місту відсутні) можна віднести також працівників сфери торгівлі та побутових послуг.

Трансформація статевовікової структури зайнятого населення визначає розподіл зайнятого населення за віковими групами (молодь, пенсіонери, населення працездатного віку) та статевій ознаці (чоловіки, жінки).

Останнім часом дослідники роблять інколи прямо протилежні висновки. Так, у [171] стверджується, що природне скорочення населення призвело до негативних змін у віковій структурі – збільшення питомої ваги населення старше працездатного віку та зменшення населення молодше працездатного віку в загальній чисельності населення, що означає його старіння. Натомість у [32] стосовно Харківського регіону зазначається, що у віковій структурі зайнятості в господарстві регіону скорочується частка осіб старшого віку, що пояснюється їх низьким потенціалом залишкової працездатності, складністю адаптації до впроваджених нових технологій та відповідним скороченням попиту на їх працю з боку роботодавців. Однак така тенденція спостерігалася по Харківському регіону з 2001 р. по 2008 р., а вже надалі йшло скорочення частки населення працездатного віку (рис. 2.7 розроблений автором на базі офіційної статистичної інформації [164, с. 39]). Серед усього населення м. Харкова за період з 2007 р. по 2009 р. чисельність осіб у працездатному віці скоротилася майже на 2 % і збільшилася в старшому за працездатний вік на 3,43 % [115, с. 133-134; 116, с. 135-136; 89, с. 129-130].

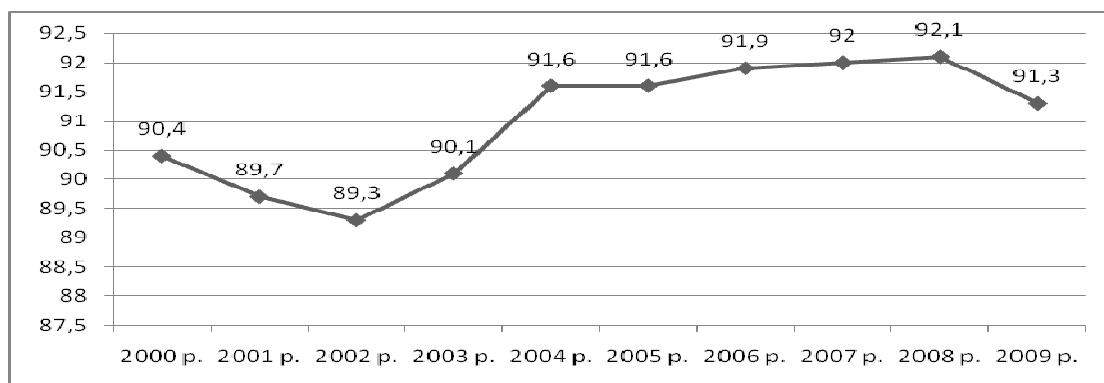


Рис. 2.7 – Динаміка частки осіб у працездатному віці до загальної кількості віком 15-70 років у Харківському регіоні (розроблено автором)

Таким чином, можна констатувати скорочення населення в працездатному віці, що безпосередньо впливає на структуру зайнятості за віковими групами.

Так, у м. Харкові в 2009 р. кількість працюючих пенсіонерів порівняно з 2007 р. зросла на 1,4 % і склала 21,6 % до облікової кількості штатних працівників, найбільша частина з них зосереджена у сфері освіти – 29,6 %, охороні здоров'я та соціальної допомоги – 28,1 %, у сфері надання комунальних та індивідуальних послуг – 28 %, найменша кількість – у торгівлі – 9,8 % та фінансовій сфері – 10,2 % до облікової кількості штатних працівників. Значить, на кінець 2009 р. кожен п'ятий працівник міста (або 95 тис. осіб) – пенсіонер. Понад три чверті з них отримували пенсію за віком, 15 % – по інвалідності, 6,3 % – за вислугу років [89; 115; 116].

Зайнятість молоді (працівники віком 15-34 роки) порівняно з 2007 р. скоротилася на 0,6 % і в 2009 р. складала 136,2 тис. осіб, що дорівнювало майже третині від загальної чисельності працівників міста. Разом з тим значно більше їх було у фінансових установах – 56,9 %, торгівлі – 50,5 %, готелях та ресторанах – 43,6 %, найменше – у сфері надання комунальних та індивідуальних послуг – 23,8 %, у сфері освіти – 24,1 % та сфері охорони здоров'я та соціальної допомоги – 26,0 % до облікової кількості штатних працівників [89; 115; 116]. Таким чином, за видами економічної діяльності зайнятість молоді є зворотною від зайнятості пенсіонерів.

Як зазначає Е. Симончук, вік є значущою диференціюючою ознакою професійної зайнятості і особливо крайніх вікових груп, до яких відносить наймолодшу – до 20 років, орієнтовану на освоєння нових професій; і найстаршу – після 60 років, сконцентровану на більш застарілих професіях. І позначає це як віковий «ефект краю» в просторі професійних позицій [172].

Частка працюючих жінок у загальній чисельності зайнятих в економіці великих міст зростає. Так, на підприємствах, в установах та організаціях м. Харкова на кінець 2009 р. їх кількість складала 248,5 тис., або 56,4 % проти 54,4 % у 2007 р. [89; 115; 116]. Більшою мірою жіноча праця використовувалася в установах охорони здоров'я, в закладах освіти, в готельному та ресторанному господарствах, а серед промислових видів діяльності – на підприємствах текстильного виробництва, виробництва одягу, хутра та виробів із хутра.

Однак якщо гендерна нерівність скорочується, то значною мірою продовжує існувати горизонтальна (за галузями) і вертикальна (за статусом) сегрегація жінок, результатом якої стають значні гендерні диспропорції в посадах, які вони займають. Значна частка працюючих жінок обіймають або канцелярські посади, які іноді називають роботою «рожевих комірців», або зайняті у сфері обслуговування та торгівлі. Водночас жінки стикаються з бар'єрами на шляху реалізації їхніх економічних прав у сфері зайнятості. Ці перешкоди включають дискримінацію у вигляді нижчої оплати праці та більшого об'єму домашніх обов'язків. Не випадково деякі країни, а саме Канада, Норвегія та Нідерланди, підготували допоміжні рахунки для включення кількісних оцінок домашньої жіночої роботи в систему національних рахунків і відстеження змін у масштабах цієї неоплачуваної праці [173].

Ще одним принциповим питанням в області зайнятості жінок є підвищення уваги до їх репродуктивної діяльності. Репродуктивна праця жінки

пов'язана з народженням, вихованням дітей та доглядом за ними. Така праця в нашій країні не оплачується і не враховується системою національних рахунків, є приватною справою. А вигода, яку отримує суспільство від репродуктивної праці жінок, розглядається як звичайна справа, проте витрати несуть переважно жінки. Окрім того, що такий порядок несправедливий і значно знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці, в контексті ринкових відносин він є слабо мотивованим. Розв'язання проблеми має бути пов'язане із затвердженням особливого статусу репродуктивної праці та включенням його в економічну систему і статистичну звітність (репродуктивний сектор економіки). Така стратегія особливо актуальна в умовах депопуляції населення нашої країни [174].

Трансформації технологій застосування праці зайнятого населення. В умовах реформування власності і форм господарювання, а також змін матеріально-технічної бази зайнятості відбувається перехід від стандартної (зайнятість на конкретному робочому місці в режимі повного робочого часу, на основі безстрокового трудового договору під керівництвом роботодавця) до нестандартної, або гнучкої зайнятості, яка не має чітких стандартів і регламенту робочого часу. Ідеться про часткову, тимчасову зайнятість та надзайнятість, роботу фрілансерів, а також дистанційну зайнятість. Зрозуміло, що гнучкі форми зайнятості не можуть повністю витіснити стандартну зайнятість, однак тенденція до активізації їх використання існує. Так, у м. Харкові кількість працівників, які прийняті на роботу на умовах неповної зайнятості, зросла на 24,2 % у 2009 р. порівняно з 2002 р. і нині складає 15019 осіб, або 3,4 % до облікової кількості штатних працівників [175, с. 99-110].

Часткова зайнятість є найбільш наближеною до стандартної форми працевлаштування, а відрізняється тільки неповним трудовим навантаженням. За добровільного характеру вона дає змогу працівникам суміщати професії, отримувати більший сукупний дохід. Але якщо відбувається вимушене скорочення робочого часу або неповне його використання з економічних, технічних або структурних причин підприємства (фірми), має місце погіршення умов зайнятості працівників, а значить, і скорочення їхніх доходів і життєвих умов. Часткова зайнятість певною мірою вважається компромісом інтересів у системі «працівник – роботодавець – держава». Так, працівник, працюючи на підприємстві навіть частково, має можливість отримання заробітної плати і соціальних пільг. Роботодавець, заощаджуючи кошти, призначені на виплату вихідної допомоги, зберігає потрібну кількість кваліфікованої робочої сили і тим самим підтримує статус великого підприємства. Держава економить кошти на виплатах по безробіттю та знижує соціальну напруженість у суспільстві. А в умовах соціально-економічної й політичної нестабільності підтримка часткової зайнятості є досить раціональною політикою.

Тимчасова зайнятість є тією альтернативною формою, яка обмежує трудові відносини певним терміном або об'ємом робіт. Термін тимчасової зайнятості – від одного дня (поденна робота) до декількох років. Тимчасова зайнятість може мати сезонний характер, наприклад, у сільському господарстві

або будівництві. А може мати форму випадкової (одноразової) роботи (субпідряд, робота за викликом).

Тимчасову зайнятість можна підрозділити на: 1) зайнятість кваліфікованої, інтелектуальної праці (маркетингові дослідження, юридичні консультації); 2) фізичну роботу, що вимагає певної спеціальної кваліфікації (робота за верстатом, сантехніки, слюсарі та ін.); 3) зайнятість, що не вимагає кваліфікації (вантажники, охоронці та ін.). Нині послугами тимчасових працівників найчастіше користуються підприємства торгівлі, сфери обслуговування, промисловості, сільського господарства, фінансові й страхові компанії.

В Україні працівники розглядають тимчасову зайнятість як засіб компенсації низького рівня заробітної плати, джерело додаткових доходів працівника і його родини. Підприємствам же вигідно наймати тимчасових працівників, оскільки ті зазвичай не користуються всіма законодавчими гарантіями захисту від звільнень, частіше погоджуються на нижчу заробітну плату й обмежений набір соціальних виплат, працю на неprestижних робочих місцях. Нижчою формою тимчасової зайнятості є випадкові (одноразові), без укладення трудового договору роботи з метою отримання матеріальної винагороди. Тимчасова робота дуже поширена на світовому ринку праці: низка країн запрошує працівників-емігрантів на роботу саме зі встановленим терміном трудового контракту, який потім неодноразово продовжують.

Надзайнятими вважаються працівники, тривалість робочого часу яких більша, ніж встановлена законодавством (звичайно понад 40 робочих годин на тиждень). У сучасних умовах на таку форму зайнятості погоджуються працівники, які потребують додаткового заробітку або прагнуть зберегти своє робоче місце.

Термін «*фрілансер*» (*freelancer*) у середні віки означав вільних професійних військових, які наймалися на службу до різних хазяїв за винагороду. Нині він має науково-популярний характер, але поступово входить до вжитку й асоціюється з представниками професій сфери культури і мистецтва (журналісти, художники, архітектори, фотографи та ін.), інформаційно-комунікаційних технологій (програмісти, веб-дизайнери, адміністратори сайтів та ін.) і консалтингу. Фрілансер пропонує систематичні висококваліфіковані послуги в межах певної професії, не пов'язаної з фізичною працею, через ринок праці, однак не є штатним співробітником організації. У нормативних документах західних країн є ще термін «незалежний підрядник» (*independent contractor*), який не підпадає під дію трудового законодавства, оскільки не перебуває в тривалих і постійних відносинах з одним роботодавцем. Отже, з позицій змісту праці «фрілансер» - категорія самозайнятості. Тому багато дослідників ставлять під сумнів доцільність використання терміну «фрілансер» у науковій літературі, вважаючи достатніми терміни «самозайнятий» або «індивідуальний підприємець» [176].

Структурні трансформації зайнятості стають особливо відчутними в

умовах поширення інформаційних і телекомунікаційних технологій (ІКТ), розвитку мережі Інтернет, коли з'являється *дистанційна зайнятість* (робота без робочого місця).

До основних характеристик дистанційної зайнятості відносять: гнучкість соціально-трудових відносин, відстань і використання нових технологій (ІКТ), що дозволяють здійснювати робочі функції у віртуальному середовищі [177, с. 6; 178, с. 6; 179, с. 178].

Концепцію роботи на відстані («віддаленої роботи» - *remote work*) уперше обґрунтував Джек Ніллес (Jack Nilles) у 1972 р., помітивши, що в окремих випадках легше доправити роботу до людини, а не навпаки. МОП у 1990 р. діяльність на відділеному від офісу чи виробництва робочому місці, яку можливо здійснювати за допомогою нових ІКТ, запропонувала тлумачити як «телероботу» (*telework, telejob* – терміни, що застосовуються в Європі) чи «теледоступ до робочого місця» (*telecommuting* – термін, що використовується у США) [180].

Залежно від місця дислокації працівника вирізняють декілька основних категорій телероботи: 1) телеробота на дому зі зв'язком із головним офісом за допомогою мережі; 2) телеробота в додатковому офісі (телецентрі, телекотеджі), розташованому недалеко від місця проживання працівника, з метою скорочення транспортних витрат, а в багатьох випадках – витрат на офісну нерухомість у певних районах міста; 3) мобільна, або кочова робота (*nomadic teleworking*) з постійним переміщенням працівника [176].

Американський дослідник Томас Малоун по аналогії з неологізмами «e-mail» (електронна пошта), «e-business» (електронний бізнес) увів спеціальний термін «e-lancer» (електронний фрілансер), під яким розуміється фрілансер, що здійснює свою трудову діяльність віддалено з використанням ІКТ. Наприклад, у 2005 р. у Великій Британії 41 % усіх самозайнятих були телепрацівниками (серед найманих працівників цей показник – усього 4 %).

Як наголошує Л. П. Гук, це перш за все працівники, які є носіями особливих навичок, накопичених у результаті специфічних інвестицій у навчання. Основна їх частка належить до категорії висококваліфікованих фахівців, що працюють з новітніми комп'ютерними і телекомунікаційними технологіями [181].

Дистанційна зайнятість має як позитивні, так і негативні риси, які детально розглянуті в роботах І. Моторної, О. Гулевича, М. Луданика, А. Колота [178, с. 10-11; 182, с. 13; 179, с. 183-186; 183, с. 84-87]. Серед переваг – гнучкий графік роботи, суттєва економія часу, розв'язання соціально-економічних проблем, що є важливим чинником будь-якої програми розвитку економіки міста (країни) та ін. При цьому глобальна мережа Інтернет створює необмежені можливості для здійснення електронної економічної діяльності (надання ділових послуг, купівлі-продажу тощо), тобто бізнес-процеси здійснюються миттєво у будь-якій точці простору. До недоліків слід віднести складнощі самоорганізації трудової діяльності, що спричиняють утрату можливого доходу. Для подолання їх в Україні, насамперед у великих містах,

починаючи з 2008 р. створюють коворкінг-центри (*co-working* – англ. спільна робота) або комунальні офіси. Сьогодні вони є в м. Харкові – «Х1», Дніпропетровську – «Коровка» та ін. Основне завдання цього виду бізнесу – надання робочого місця з доступом до Інтернету та необхідною офісною технікою. Окрім робочої зони, можуть бути надані кімнати для переговорів і відпочинку [184].

В Україні загалом і тим більше в окремих містах об'єктивно оцінити масштаби дистанційної форми зайнятості дуже складно, по-перше, через відсутність даних офіційної статистики, яка фіксує тільки величину неповної зайнятості, адміністративні відпуски та режим неповного робочого дня з ініціативи адміністрації, а по-друге, через майже повну тінізацію дистанційної зайнятості. Хоча за окремими даними, скажімо, найбільшої української біржі праці віддаленої роботи Weblancer, кількість дистанційно зайнятих, зареєстрованих на сайті, стрімко зростає: якщо у 2003 р. їх було лише 800, то у 2007 р. – уже 23,8 тис. осіб, тобто в 29 разів більше [178, с. 9]. У США ж частка дистанційно зайнятих становить третину від усіх зайнятих, в Європі понад 8 %, і надалі прогнозується збільшення [185, с. 81]. На думку М. Махсма [186, с. 11], подальший розвиток дистанційної зайнятості в Україні пов'язаний з розробленням нормативно-правової бази розвитку електронного бізнесу та зростанням потреби роботодавців у такій формі зайнятості.

Трансформація соціальної структури зайнятого населення відображає класову структуру суспільства, що змінюється разом із зміною суспільного устрою. В радянському суспільстві класова структура була представлена робітниками, селянами та інтелігенцією. В ринковій (капіталістичній) економіці замість теорії класів визнається теорія так званої стратифікації суспільства, тобто поділу суспільства на страти (лат. *stratum* - пласт) – вищу, середню і нижчу, з подальшим розподілом кожної з них на більш дрібні страти, які різняться між собою родом занять, суспільним престижем, розмірами доходів, способом життя та іншими ознаками соціальної нерівності, з відповідними змінами у зайнятості населення.

Так, стратифікаційна модель академіка Т. І. Заславської виокремлює чотири прошарки зайнятого населення: верхній, середній, базовий і нижній [187]. Звернемо увагу на те, що критерії такого поділу населення досить різноманітні (економічний статус зайнятих, рівень освіти і професіоналізму, сфера і престижність діяльності, рівень життя тощо), а перехід від однієї страти до іншої відбиває фактично всі розглянуті вище структурні трансформації зайнятості.

Верхній прошарок утворюють елітні та субелітні групи, що займають важливі позиції в системі державного управління, в економічних і силових структурах. Це – політичні лідери, верхівка державного апарату, керівники промислових корпорацій і банків, процвітаючі підприємці та бізнесмени, діячі науки і культури. Як правило, верхній пласт майже на 90% представлений чоловіками молодого і середнього віку, рівень доходів яких в 10 разів перевищує доходи нижнього і в 6-7 разів – доходи базового прошарку. При

цьому це найосвіченіша верства населення. Таким чином, верхній пласт володіє наймогутнішим економічним й інтелектуальним потенціалом і має можливість прямого впливу на процеси соціально-економічного реформування.

Середній прошарок складається з дрібних і середніх підприємців, менеджерів підприємств, представників пересічного державного апарату, адміністраторів невиробничої сфери, старших офіцерів, осіб інтелектуальних професій, фермерів, найбільш кваліфікованих робітників і службовців. Більша частина з них зайнята в недержавному секторі, а основними представниками є чоловіки, переважно середнього віку. Рівень освіти представників цього пласту значно вищий, ніж у середньому по країні, проте дещо нижче порівняно з верхнім прошарком. Не дивлячись на те, що більшість представників середнього пласту не володіють достатнім капіталом, не відповідають сучасним вимогам рівня професіоналізму, не мають високого соціального престижу, соціологи розглядають цю верству суспільства як основу середнього класу в його західному розумінні.

Базовий прошарок включає осіб, зайнятих переважно в державному секторі економіки. До нього відносять робітників індустріального типу, значну частину інтелігенції (фахівців), напівінтелігенцію (помічників фахівців), службовців з технічного персоналу, основну масу військовослужбовців, працівників масових професій торгівлі та сервісу, а також велику частину селянства. Потреби, інтереси та ціннісні орієнтації цієї групи населення вельми різні – це пристосування до умов, що змінюються, з метою вижити і по можливості зберегти досягнутий статус.

Нижній прошарок має найменшу професійну кваліфікацію і трудовий потенціал. До нього належать працівники, зайняті простими видами праці, що не вимагають професійних знань (прибиральники, ліфтери, вахтери, кур'єри, підсобні робітники та ін.). Для цих соціальних категорій характерний надзвичайно низький рівень життя.

Окрім цих основних прошарків Т. І. Заславська відзначає наявність «соціального дна», яке утворюють алкоголіки, бродяги і кримінальні елементи [187].

В Україні таке розшарування зайнятого населення перше за все віддзеркалюється у великих містах: саме вони концентрують різноманітні види трудової діяльності зі значною диференціацією в оплаті праці. Рівень і характер соціального розшарування населення та економічної нерівності відображають престиж і статус великих міст порівняно з іншими територіями, демонструють спектр можливостей, які мають у своєму розпорядженні мешканці для забезпечення якості свого життя.

Наприклад, у м. Києві як столиці нашої країни завдяки присутності еліти державного управління, працівників консульств, посольств, міжнародних організацій, комерційних і політичних представництв тощо сконцентровано найбільший пласт верхнього прошарку населення.

У м. Львові, як свідчить соціологічне дослідження, проведене Н. Ковалиско та Р. Савчинським, виявлені такі стратифікаційні прошарки:

вищий і середній класичний, частка якого в структурі населення складає 5,8 %; прошарок висококваліфікованих фахівців-професіоналів – 3,9 %; прошарок фахівців, службовців і менеджерів – 26,5 %; базовий економічно активний прошарок – 21,4 %; базовий економічно незайнятий прошарок – 17,3 %; нижчий прошарок – 25,3%. Статусні характеристики прошарків є досить різними. І лише відносно рівномірне володіння капіталами (економічним, владним, культурним, соціальним та символічним) характерний для вищого і середнього класичного прошарків [188, с. 22-35].

При цьому всі дослідники погоджуються, що середній клас суспільства можна розглядати як соціально-економічний потенціал держави, тому що він забезпечує розвиток економіки, оскільки є основним платником податків, внутрішнім інвестором, який визначає параметри внутрішнього ринку, умови розвитку національного виробництва, а його представники як окрема соціальна спільнота є запорукою демократичних суспільних перетворень в Україні [189, с. 46-47].

Таким чином, основні структурні зрушення у сфері зайнятості населення у великих містах України відбуваються під впливом трансформаційних процесів, що протікають у суспільстві. Найбільш вагомими серед них є: 1) ринкова трансформація, що спричинила реформування відносин власності та появу зайнятості за наймом ринкового типу в різних секторах економіки, при значному скороченні працівників у державному та комунальному секторах і зростанні в приватному, зародження сегменту самозайнятості, заснованому на приватному бізнесі та підприємстві; 2) технологічні зміни в суспільстві, які спричинили перерозподіл у структурі зайнятих на користь невиробничої сфери. Це викликало масове витіснення представників «старих» професій і широке залучення працівників «нових» професій і спеціальностей, заснованих на знаннях і компетенції працівників; 3) прогрес новітніх інформаційно-комунікаційних технологій та поява гнучких форм зайнятості – дистанційної і телероботи.

2.3 Організаційні трансформації зайнятості у великих містах

Інфраструктура сфери зайнятості – це сукупність суб'єктів організаційного, інформаційного, матеріально-технічного і правового характеру, які забезпечують її функціонування. Інфраструктура зайнятості забезпечує додержання правових норм і врахування інтересів окремих суб'єктів ринкової економіки та суспільства в цілому. До її складу входять кадрові служби підприємств, громадські організації, заклади сприяння зайнятості, які направлені на забезпечення взаємодії між попитом і пропозицією праці.

Організаційні трансформації зайнятості у великих містах відбуваються під впливом ринкових механізмів господарювання. Традиційні форми найму працівників зазнають величезних змін: організація системи працевлаштування реалізується вже не тільки через державну службу зайнятості, а й через нових

трудових посередників, діяльність яких заснована на приватній власності – приватні кадрові, рекрутингові, консалтингові агентства. Вони більш гнучкіші до кон'юнктури, що швидко змінюється, та сприйнятливіші до коливань ринку. Розглянемо ці питання детальніше.

Основним «гравцем» на ринку праці та у сфері зайнятості в Україні залишається Державна служба зайнятості (ДСЗ). До її функцій, згідно зі ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення», належать [8]:

- аналіз і прогноз попиту та пропозиції на робочу силу, надання інформації населенню й державним органам управління про стан ринку праці;

- консультації громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, про вимоги, що висуваються до професій;

- ведення обліку вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;

- надання допомоги громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств (установ, організацій тощо) у підборі необхідних працівників;

- організація при потребі професійної підготовки й перепідготовки громадян у системі служби зайнятості або направлення їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку і перепідготовку працівників, сприяння підприємствам у розвитку та визначенні змісту курсів навчання і перенавчання;

- надання послуг із працевлаштування та професійної орієнтації громадянам, які бажають змінити професію або місце роботи, вивільненим працівникам і незайнятому населенню;

- реєстрація безробітних та надання їм допомоги у межах своєї компетенції, у т. ч. грошової;

- участь у підготовці перспективних і поточних програм зайнятості та в розробленні заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення [8].

Проте, в умовах соціально-економічних змін у суспільстві діяльність ДСЗ зазнала значних трансформацій.

По-перше, урізноманітнилися послуги служби зайнятості, що вимагають вищої якості, надійності і конкурентоспроможності. А їх вибір дедалі більше визначається орієнтацією на клієнта. Діяльність ДСЗ у першу чергу спрямована на соціальний захист населення, що уособлює інноваційну модель розвитку України та її великих міст.

По-друге, Державна служба зайнятості здійснила величезний прорив у сфері розроблення й упровадження інноваційних технологій обслуговування клієнтів та інформаційного забезпечення своєї діяльності. Важливим кроком на шляху до розвитку інформаційної системи ДСЗ стала інформатизація її діяльності на основі нового програмного продукту – Єдиної інформаційно-аналітичної системи (ЄІАС). Це – масштабний проект, який не має аналогів в Україні щодо впровадження сучасних інформаційних технологій у сфері надання послуг населенню. Єдина інформаційно-аналітична система є багатофункціональною потужною системою інформаційної підтримки соціального захисту населення та взаємодії з роботодавцями. Вона призначена

для інформаційної підтримки та автоматизації організаційно-технологічних процесів у структурних підрозділах ДСЗ відповідно до регламенту Єдиної технології обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН). Упровадження Єдиної інформаційно-аналітичної системи відіграло роль соціотехнічної революції у сфері обслуговування безробітного населення та підвищення функціональної ефективності Державної служби зайнятості. Це дало змогу фахівцям центрів зайнятості вивільнити час для з'ясування та задоволення потреб клієнтів щодо працевлаштування та укомплектування вільних робочих місць, запровадити нові форми послуг із сприяння розвитку підприємництва, навчання безробітних основам комп'ютерної грамотності тощо [190, с. 3-4].

По-третє, створені умови та система підвищення кваліфікації кадрів ДСЗ на базі Інституту підвищення кваліфікації Державної служби зайнятості. На сьогодні відпрацьовано інструментарій і забезпечення експлуатаційної стабільності технологій надання послуг клієнтам. Використання стандартизованого набору послуг та уніфікованих процедур його організаційного забезпечення стало нормою для переважної більшості базових центрів зайнятості.

ДСЗ України динамічно розвивається, її досвід із надання соціальних послуг громадянам визнано кращим у СНД, а в 2003 р. Державна служба зайнятості України стала членом Світової асоціації служб зайнятості [191, с. 8]. За сприяння служби зайнятості у 2009 р. у м. Харкові працевлаштовано 6660 осіб, або 28,6 % від загальної чисельності незайнятого населення. Пройшли професійне навчання 10,8 %, узяли участь у громадських роботах 4,2 % від загальної чисельності незайнятого населення м. Харкова. Із загальної чисельності безробітних працевлаштовано 13,9 %, пройшли професійне навчання 15,2 %, узяли участь у громадських роботах 5,9 % [164]. Динаміку чисельності незайнятих трудовою діяльністю громадян і безробітних та активних заходів Державної служби зайнятості м. Харкова представлено на рис. 2.8, 2.9.

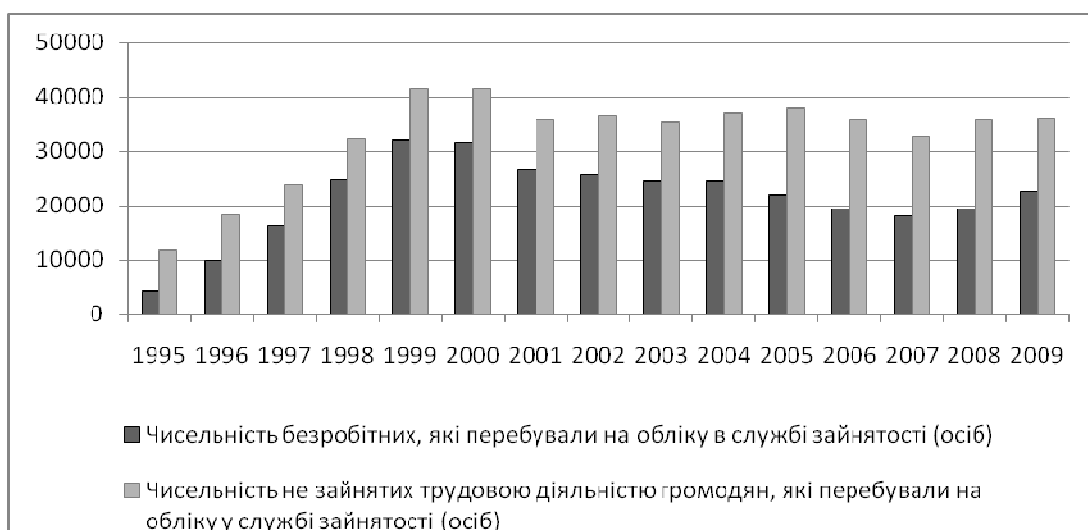


Рис. 2.8 – Динаміка чисельності незайнятих трудовою діяльністю громадян і чисельності безробітних, які перебували на обліку в службі зайнятості м. Харкова [164]

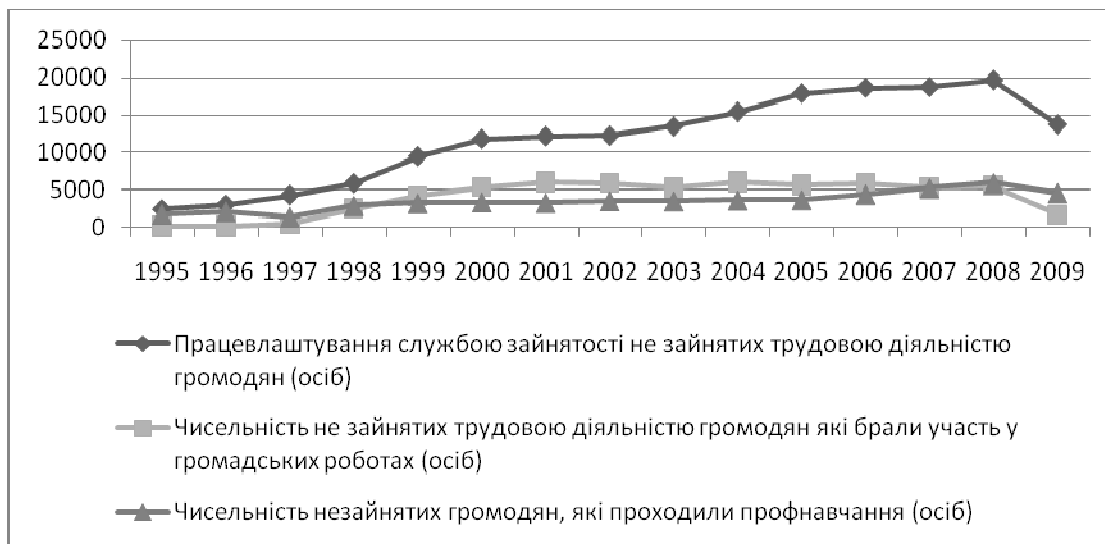


Рис. 2.9 – Динаміка активних заходів державної служби зайнятості м. Харкова [164]

Однак дедалі більший вплив на сферу зайнятості справляє розвиток приватних агентств зайнятості. Нині існує два варіанти організації їх діяльності.

Перший варіант заснований виключно на посередницькій діяльності агентства між роботодавцем і працівником. Приватне агентство підбирає працівника відповідної кваліфікації, проводить співбесіди, тестування, розробку посадових інструкцій та ін. А далі передає право користування робочою силою працівника роботодавцю, який уже використовує професійні здібності працівника, а за це виплачує йому заробітну плату, премії тощо. Для цього використовуються такі методи, як:

- рекрутинг – пошук персоналу середньої та нижчої ланки чи вибір із тих, хто є в базі даних кадрового агентства, з урахуванням ділових та особистих якостей кандидатів;
- скринінг – відбір кадрів за формальними вимогами (а саме: посада, досвід роботи, освіта, рівень заробітної плати тощо) на масові спеціальності;
- рекламування вакансій – залучення максимальної кількості відповідних резюме здобувачів вакансій;
- ексклюзивний пошук – прямий цілеспрямований пошук і підбір персоналу вищої управлінської ланки та рідкісних фахівців, найчастіше управлінців зі спеціальними знаннями та професійними навичками. Таких фахівців підбирають агентства з чіткою галузевою спеціалізацією, які мають великі зв'язки у «профільних колах» і можуть у будь-який час надати аналітичну довідку по різних професіях і умовах роботи;
- хедхантинг – «полювання за головами» конкретних ключових менеджерів і фахівців. Їх пошуком займаються агентства, які спеціалізуються не на галузях бізнесу, а на певних «посадах», наприклад: фінансовий директор, комерційний директор, генеральний директор. Таких працівників найчастіше заохочують великі міжнародні компанії [192, с. 213-214];

- прелімінаринг – пошук, відбір і залучення перспективних молодих фахівців (студентів і випускників ВНЗ) для роботи або проходження виробничої практики на підприємстві-замовнику. Такий персонал може стати запорукою успіху компанії в майбутньому. Даний вид послуг останнім часом нестримно набирає обертів і має ажіотажний попит на американському та європейському ринках праці. Прелімінаринг дозволяє компаніям постійно залучати у свої ряди перспективних випускників кращих ВНЗ України, легко адаптувати їх під свої норми, стандарти роботи та соціально-психологічний клімат організації, тим самим забезпечуючи собі могутній плацдарм своєї майбутньої успішності.

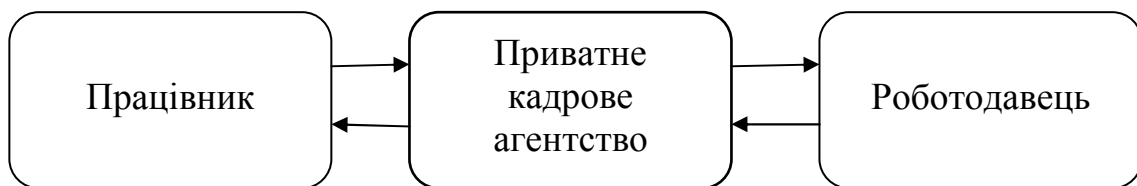


Рис. 2.10 – Схема організації посередницької діяльності кадрового агентства

Посередницька організація діяльності приватних агентств з підбору персоналу кардинально не відрізняється від роботи державної служби зайнятості. Проте, на відміну від неї, вони займаються пошуком і працевлаштуванням переважно висококваліфікованих працівників, представників інтелектуальної праці, конкурентоспроможних на ринку праці, і можуть ухилятися від надання послуг із працевлаштування тим групам населення, які з різних причин (стан здоров'я, освіта, вік тощо) мають нижчу конкурентоспроможність [192, с. 212]. Важливо й те, що приватні рекрутингові та кадрові агентства є суб'єктами підприємницької діяльності, що виконують в межах України посередницькі функції між роботодавцем та людиною, яка прагне знайти роботу. Тому їх послуги виключно платні. Однак цей вид діяльності згідно з чинним законодавством не ліцензується. Названі агентства не підзвітні і не підконтрольні ДСЗ [193].

Офіційна статистика про діяльність приватних кадрових агенцій в Україні відсутня. Так, асоціація регіональних кадрових агентств України (А.Р.К.А) має каталог приватних агентств, за яким серед великих міст України їх найбільша кількість зареєстрована у м. Києві – 99, а найменша – у Львові – 4. В Одесі – 40, у Дніпропетровську – 20, у Харкові – 19, у Донецьку – 18 [194]. За іншими даними, у м. Києві функціонують 213 приватних кадрових агентств, в Одесі – 69, у Дніпропетровську – 48, у Харкові – 37, у Донецьку – 32, у Львові – 20 [195].

Другий варіант діяльності приватних кадрових агентств заснований на використанні запозиченої праці, що реалізується через такі схеми, як лізинг, аутстафінг та аутсорсинг персоналу.

Лізинг персоналу у науковій літературі визначають як:

форму тимчасового або строкового залучення персоналу зі сторони [196, с. 62];

метод використання людських ресурсів, який полягає в наданні однією організацією в розпорядження іншої (фактичного роботодавця) фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь організації [197, с. 41];

новий вид бізнесу, який, з одного боку, забезпечує ринок праці кваліфікованими фахівцями, тобто задовольняє потреби певного сектору економіки, а з другого – приносить прибуток [198, с. 45].

Діяльність лізингового кадрового агентства передбачає пошук, навчання, підвищення кваліфікації та зарахування працівників до свого штату, а згодом їх передачу клієнту (замовнику) на певний час для виконання визначеної договором роботи. Такі тристоронні трудові відносини регулюються: цивільно-правовим договором між приватним кадровим агентством і підприємством-замовником; трудовим договором (контрактом) між приватним агентством і працівником; імпліцитним контрактом між підприємством-замовником і працівником запозиченим.



Рис. 2.11 – Схема організації лізингу персоналу

Лізинг персоналу може бути як короткостроковим, так і довгостроковим. Короткостроковий передбачає задоволення потреби фірми-замовника (лізингоодержувача) у тимчасовому або сезонному використанні персоналу, який бажає працювати за сумісництвом чи понаднормово. За таких умов зазвичай задовольняють потребу в працівниках під час сезону відпусток, тривалої хвороби працівника, сезонного навантаження (підвищення обсягів виробництва або продажів), маркетингових досліджень тощо. Довгостроковий лізинг означає надання персоналу лізингоодержувачу на відносно тривалий строк (від трьох місяців до кількох років). До цієї послуги найчастіше звертаються, коли виникає потреба в наймі працівників відповідного професійно-кваліфікаційного рівня для виконання таких робіт, як запуск нового проекту, відкриття представництва іноземної компанії та ін. Особливістю такого виду лізингу є те, що після закінчення трудового контракту працівник

може перейти у штат фірми-замовника на постійну роботу [192, с. 215-216; 199, с. 6-7; 200, с. 11-13].

Лізинг персоналу є сучасним способом організації трудової діяльності, особливо у великих містах, що надає багато переваг усім учасникам тристоронніх відносин, а саме:

- для працівників: можливість отримати роботу та працювати на різних робочих місцях, накопичувати трудовий стаж, підвищувати свій кваліфікаційний рівень, налагоджувати професійні контакти, отримувати додатковий заробіток тощо;
- для лізингодавця: отримання доходу від реалізації своєї підприємницької діяльності. Адже після виконання запозиченими працівниками певної роботи у лізингоодержувача вони передаються іншому, і так далі. При цьому частина отриманого доходу від підприємства-замовника йде на виплату їм заробітної плати та здійснення необхідних податкових і соціальних відрахувань;
- для лізингоодержувача: скорочення адміністративних витрат на ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку та підготовку штатних працівників для відповідної роботи; мінімізація витрат на фонд оплати праці, пов'язаних з оподаткуванням; можливість у найкоротші строки залучення необхідної кількості персоналу з відповідними професійними знаннями та навичками для виконання певної роботи (розробка та реалізація інноваційних проектів, науково-дослідних робіт, маркетингових досліджень, сезонних робіт тощо); можливість припинення співробітництва у короткостроковий термін.

І все ж лізинг не можна оцінювати однозначно позитивно, оскільки він є надзвичайно складним поєднанням орендних, кредитних та посередницьких відносин. А значить, має і певні ризики для учасників трудових відносин. Серед них:

- для працівника – брак інформації відносно лізингоодержувача, умов майбутньої праці та стану робочих місць, невпевненість відносно його юридичних прав та соціальної захищеності;
- для лізингодавця – ризик неотримання належного прибутку. Оскільки агентство несе певні витрати, пов'язані з пошуком, професійною підготовкою та підвищенням кваліфікації працівників, то його рентабельність залежить від стабільного попиту на них. А тривала незатребуваність запозичених працівників у реальних роботодавців у край збиткова. При цьому агентства несуть певні зобов'язання і за належне виконання працівниками покладених на них функціональних обов'язків. Адже в разі незадоволеності лізингоодержувача кадрове агентство повинно здійснити їх заміну в найкоротший термін;
- для лізингоодержувача – ризик низької якості запозиченої робочої сили та її спроможності у визначені строки виконати необхідну роботу.

Різновидами запозиченої праці в тристоронніх трудових відносинах є аутстафінг та аутсорсинг персоналу.

Аутстафінг персоналу – виведення персоналу за штат компанії та оформлення у штат спеціалізованого кадрового агентства, при цьому співробітники залишаються на своїх робочих місцях і виконують свої професійні обов'язки, отже, і далі працюють у тій же компанії. Агентство ж стає формальним роботодавцем, що виконує необхідні кадрові функції (укладає/розриває трудові контракти, реалізовує кадрове діловодство, здійснює податкові та соціальні відрахування тощо) і надає замовнику звіти про виконану роботу, за що й отримує свій дохід.

Аутстафінг дозволяє регулювати кількість працівників, не змінюючи при цьому фактичну чисельність персоналу. Особливо це актуально у випадках, коли законодавство, статут або організація, якій підпорядкована фірма-замовник, установлюють обмеження щодо чисельності працівників, тобто запроваджують ліміт на штат персоналу.

Основними перевагами аутстафінгу є:

- для працівників: можливість збереження свого робочого місця та заробітної плати;
- для спеціалізованого кадрового агентства: отримання доходу;
- для компанії-замовника: зниження навантаження на кадрову службу; скорочення витрат на утримання персоналу; податкова оптимізація; мінімізація ризиків; делегування відповідальності.

Проте законодавчо діяльність з аутстафінгу досі не врегульована, що призводить до правової незахищеності учасників тристоронніх трудових відносин і є його головним недоліком.

Аутсорсинг персоналу – передавання організацією на підставі цивільно-правової угоди своїх непрофільних функцій (певних бізнес-процесів або виробничих функцій) на обслуговування іншій зовнішній компанії, що спеціалізується у відповідній області. В такому разі організація-користувач купує послугу, а не працю конкретних працівників. Але послуга купується регулярно, і працівники агентства працюють на території організації-замовника, використовуючи її виробничі фонди в її інтересах. На аутсорсинг найчастіше передаються такі функції організацій, як ведення бухгалтерського обліку, забезпечення функціонування роботи офісу, юридичні, рекламні, транспортні послуги, підтримка роботи комп'ютерної мережі та інформаційної інфраструктури, забезпечення безпеки та ін.

Головними перевагами аутсорсингу для організації-замовника є можливість підвищення ефективності підприємства в цілому та вивільнення відповідних організаційних, фінансових та людських ресурсів, щоб розвивати нові напрями, або сконцентрувати зусилля на тих, що існують і вимагають підвищеної уваги; для організації-надавача послуг – отримання прибутку; для працівників – реалізація своїх професійних здібностей і отримання за це доходу.

Недоліки аутсорсингу для працівників і організацій-надавачів персоналу такі ж, як і при лізингу та аутстафінгу персоналу. А от для організацій-

замовників це ще й ризики відтоку конфіденційної інформації в результаті надання нерегульованого доступу до документів підприємства.

Таким чином, якщо аутсорсинг передбачає передавання функцій, що раніше самостійно реалізовувалися компанією, зовнішній компанії-виконавцю, яка спеціалізується на реалізації таких функцій, то аутстафінг є передаванням конкретних співробітників, які працюють у компанії. При цьому ці співробітники зараховуються до штату сторонньої організації, але фактично працюють на колишньому місці і виконують колишні функції.

Практика застосування аутстафінгу і аутсорсингу в Україні бере початок із середини 2002 р. За такими послугами, як правило, звертаються представництва транснаціональних корпорацій, національні компанії зі складною організаційною структурою та добре поставленою системою бюджетування, компанії, що знаходяться в процесі реорганізації [192, с. 217].

Реалізація діяльності приватних кадрових агентств дедалі більше здійснюється за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій. Значна кількість сучасних агентств має власні Інтернет-сайти, використовуючи їх для пошуку персоналу. Формуються мережеві кадрові агентства. Їх основні представництва знаходяться здебільшого у великих містах України, таких як Київ, Харків, Дніпропетровськ, Донецьк, Львів, Одеса.

Однак наслідки упровадження нових форм організації трудової діяльності не можна оцінити однозначно. Так, запозичена праця, зокрема встановлення тристоронніх трудових відносин та діяльність приватних агентств зайнятості неврегульовані українським національним трудовим законодавством: Україною не ратифіковано конвенцію МОП № 181 (1997 р., «Про приватні агентства зайнятості»). Також не встановлено контроль за діяльністю приватних кадрових агентств з боку компетентних органів, відсутня статистична інформація про роботу таких агентств, що значно ускладнює дослідження та аналіз такої організації зайнятості населення.

Недосконалістю трудового законодавства вже скористалися підприємства гірничо-металургійного комплексу України: «Метінвест Холдинг», «Інтерпайп», Полтавський ГЗК, Дніпропетровський металургійний завод ім. Карла Лібкнехта, підприємства групи «Євраз». Вони почали масово переводити персонал на аутсорсинг і аутстафінг. За даними першого заступника голови ЦК Профспілки металургів і гірників С. Комишева, у Донецькій області створено приватне агентство зайнятості «Азов», яке нараховує вже понад 5 тис. чоловік персоналу, значна частина з яких – працівники «Азовсталі» і «Харцизького трубного заводу». Де-юре ці працівники за власним бажанням звільнилися з підприємств і перейшли на роботу в агентство зайнятості; фактично ж вони продовжують виконувати свої функціональні обов'язки на «Азовсталі» і ХТЗ, але вже на правах фрілансерів, не маючи колишніх соціальних прав і гарантій (галузових пільг). Серед виведених на аутстафінг фахівців ГМК – працівники розвантажувально-навантажувальних служб, шляхового господарства, машиністи локомотивів тощо, тобто фахівці, задіяні в технології виробництва. При цьому з ними укладено не безстрокові, а строкові договори [201].

Зрозуміло, що організація трудових відносин у формі запозиченої праці не може залишатися поза соціальною увагою і контролем. І потребує, на думку автора, по-перше, здійснення ліцензування приватних агентств зайнятості; по-друге, негайного прийняття необхідних норм у трудовому законодавстві щодо використання нової форми організації зайнятості населення: визначення прав та обов'язків суб'єктів запозиченої праці, механізмів їх взаємодії; по-третє, введення обов'язкової статистичної звітності про їх діяльність; по-четверте, систематичного контролю з боку компетентних і правоохоронних органів України.

2.4 Інституційні аномалії міської зайнятості

Трансформаційні процеси в суспільстві зумовлюють появу численних інституційних *аномалій* (грец. *ἀνωμαλία* – нерівність, відхилення), що загрожують нормальному розвитку економіки країни, сфері зайнятості населення і потребують свого виявлення та регулювання.

Проблема якості інститутів як основи нормального економічного розвитку та виникнення інституційних аномалій стає дедалі більше об'єктом вивчення українських економістів. Проте багато аспектів інституціоналізації економіки залишаються недослідженими і дискусійними. Ми спробуємо розкрити проблему інституційних аномалій стосовно сфери міської зайнятості.

Зазначимо, що ми поділяємо позиції професора О. А. Гриценко – представниці харківської інституціональної наукової школи. На думку О. А. Гриценко, джерелом інституційних аномалій є те, що «у трансформаційній економіці відбувається зміна інституційного поля діяльності економічних суб'єктів. Попередні інститути перестають діяти, а нові тільки починають формуватися. У цій ситуації найбільшого розвитку набуває *аномія*, яку можна розглядати, з одного боку, як відсутність норм (законів) у суспільстві, що необхідні для розвитку нових умов господарювання, а з другого – як заперечення (неприйняття за різними обставинами) норм із боку людей, тобто останні не підпорядковують свою поведінку чинним правилам та законам. Перша сторона відображає об'єктивний аспект аномії, друга – характеризує суб'єктивний підхід». Причому аномія є загальною умовою розвитку суспільства, оскільки інститути віддзеркалюють реалії в установах і поглядах суб'єктів, отже, вони не можуть виникати раніше, ніж з'являться самі умови, що їх обумовлюють [202, с. 254-255].

Особливої уваги потребують:

по-перше, сучасні інституційні трансформації шляхом переходу від інститутів *визначеності*, де поведінка індивідів здійснюється усередині чіткої економічної конструкції (властива командно-адміністративній економічній системі), до інститутів ринкової свободи (*невизначеності*), в рамках якої людина вимушена самостійно ухвалювати рішення і нести тягар персональної відповідальності. До того ж в умовах ринкової організації економіки панують

інститути вартості та її похідні форми (заробітна плата, прибуток, процент та ін.). Це призводить до розширення можливостей відхилень у поведінці суб'єктів та здійснення деліктних та злочинних форм діяльності;

по-друге, внутрішньосистемні протиріччя між цілями, цінностями та нормами, що панують у суспільстві, та індивідуально-визначеними установками і

стереотипами поведінки конкретних людей або їх угруповань [202, с. 255-256].

У сфері зайнятості аномія має численні прояви. Це стосується насамперед відсутності багатьох необхідних норм у трудовому законодавстві України. Так, Трудовий Кодекс України, що регулює взаємовідносини основних суб'єктів ринку праці, організацію та оплату праці, обговорюється законодавцями вже протягом восьми років (проект Трудового кодексу України № 1038-1 від 28.08.2003р. [203]) і досі не прийнятий. При цьому об'єктом суспільних суперечностей є норми, що регулюють тривалість робочого дня і тижня, розширення матеріальної відповідальності працівників, зростання повноважень роботодавця, процедуру звільнення найнятих працівників, збільшення випробувального терміну (з 3 до 6 місяців) при прийнятті на роботу, дискримінація за місцем роботи (для працівників малих підприємств), відсутність визначення норм щодо адміністративної та кримінальної відповідальності роботодавця за невиконання трудової угоди та ін.

У Законі України «Про зайнятість» та в трудовому законодавстві України відсутні норми, які б регулювали такі нові форми зайнятості, як дистанційна зайнятість (робота без робочого місця). Дистанційно зайняті працівники не мають достатніх соціальних гарантій ні з боку держави, ні від роботодавців. А їх трудова діяльність має риси нестійкості, невизначеності та невпевненості. Оскільки ж трудова діяльність дистанційних працівників переходить у віртуальне середовище, вона в більшості випадків є нелегальною (неформальною): не має певних норм реєстрації як виду трудової діяльності, не враховується статистичними, соціальними та податковими органами.

Не відпрацьоване українське законодавство і про запозичену працю. Не дивлячись на визнання легітимності цієї діяльності з боку МОП, яка на 85 сесії в 1997 р. ухвалила Конвенцію № 181 «Про приватні агентства зайнятості» та Рекомендацію № 188 з діяльності приватних кадрових агентств [204, с. 4], в Україні законодавчо діяльність приватних трудових посередників залишається нерегульованою. Так, згідно з теорією трудового права трудові правовідносини – це двосторонні відносини працівника з власником або уповноваженим ним органом по виконанню за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, відповідно до внутрішнього трудового розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних прав та обов'язків. Правам працівника кореспондують відповідні обов'язки роботодавця, і навпаки [205, с. 19]. Ми ж у механізмі запозичення праці маємо тристоронній характер трудових відносин, що породжує складне правовідношення [206, с. 23].

Наслідки відсутності законодавства про позикову працю досліджено Л. Шевченко [167, с. 260-261]. Працівники, найняті постачальником послуг, часто стикаються з труднощами щодо ідентифікації роботодавця, встановлення обов'язків та відповідальності постачальника і користувача трудових послуг. «Позичені» працівники у будь-який момент можуть бути відкликані і направлені для виконання роботи в іншій організації або взагалі звільнені. На них не поширюються соціальні гарантії, застосовувані до постійних працівників. Їх заробітна плата нерідко менша, ніж у штатних працівників, які виконують аналогічну роботу. Тимчасовий характер найму позбавляє працівників виплат, пов'язаних із тривалістю зайнятості на одному робочому місці (доплата за стаж, обов'язкове соціальне страхування відповідно до класу професійного ризику тощо). Позикові працівники не завжди можуть отримувати виплати за листками непрацездатності, доплати за роботу в шкідливих умовах, оплачувану відпустку по догляду за дитиною тощо. Крім цього, позикові працівники не охоплені членством у профспілках.

Не є досконалим, оскільки не має дієвих механізмів своєї реалізації, й сучасне міграційне законодавство України. Про що свідчить велика кількість нелегальних мігрантів по всій території України і особливо у великих містах. Неврегульованими залишаються питання соціального захисту, визначення прав, створення умов для пенсійного та соціального забезпечення трудових мігрантів України.

Водночас частина населення у сфері зайнятості свідомо не підпорядковує свою поведінку чинним правилам та законам, надаючи переваги аномальній за своєю природою неформальній і навіть кримінальній зайнятості.

Неформальна зайнятість нині є досить значним сегментом тіньової зайнятості. Остання має різноманітні визначення (найчастіше використовують терміни «неофіційна», «підпільна», «неформальна», «прихована» і навіть «кримінальна» зайнятість) [19, с. 266; 207, с. 10-11], а в її структурі виокремлюють:

- зайнятість у прихованій економіці – нелегальну діяльність в рамках легальної зайнятості (власне неформальна зайнятість);
- зайнятість у кримінальній економіці – повністю нелегальну діяльність як у сфері виробництва, так і у сфері обігу [208].

Зазначимо, що термін «неформальний сектор економіки» вперше з'явився у доповіді, підготовленій МОП саме з питань зайнятості (Кенія, 1972 р.), де зазначалося, що проблемою зайнятості є не безробіття, а наявність значного прошарку трудящої бідноти, яка працює в дуже важких умовах, виробляє товари та послуги, але не визначається, не реєструється та не регулюється державними органами влади. При цьому деякі види діяльності неформального сектору за наявності мінімальної підтримки та правового захисту можуть забезпечити зайнятість ширшому колу осіб.

Отже, неформальна зайнятість – це трудова діяльність, яка дозволена чинним законодавством, однак процедура її реєстрації не передбачена або

обмежена, а результати (доходи) не враховуються офіційною статистикою (не декларуються) і не підлягають оподаткуванню [209, с. 269].

Якщо типовою формою неофіційної зайнятості в радянський період було натуральне самозабезпечення на базі особистих підсобних господарств, то в умовах перехідного періоду неформальна зайнятість отримала свій розвиток насамперед у сфері економічного обміну (дрібна комерція і посередництво). До неформально зайнятих зараз відносять незареєстрованих індивідуальних підприємців з найманими робітниками і без них, осіб, які працюють на умовах усного найму на підприємствах неформального сектору, неоплачуваних працівників сімейних підприємств, зайнятих в домашньому господарстві, працівників підприємств формального сектору, які працюють без контракту.

Причини виникнення і подальшого поширення неформальної зайнятості в Україні, на наш погляд, мають насамперед інституціональний характер. Так, невірно розроблені механізми приватизації та неправильний розвиток інституту приватизації державної власності в 1990-ті рр. «запустили» ланцюжок процесів у сфері зайнятості: приватизація → банкрутство або реструктуризація підприємств, насамперед військово-промислового комплексу → скорочення зайнятості та виникнення безробіття → вимушене погодження працівників на будь-які форми зайнятості → стрімкий розвиток «човникового бізнесу» та «речових ринків» у великих індустріальних містах → поширення неформальної зайнятості.

З одного боку, такі зміни у зайнятості відбивають перехід до ринкових відносин, свідчать про появу дрібного і середнього приватного підприємництва, розвиток самозайнятості населення як позитивні процеси. Вони також зменшують витрати міста, пов'язані з організацією процесів зайнятості населення; збільшують альтернативність вибору для багатьох працівників, які претендують на робочі місця; сприяють придбанню і розширенню навичок ринкової поведінки, пов'язаної з пошуком і, головне, зі створенням реальних альтернатив зайнятості. Тим більше, що торгівля (ярмарки) була основною сферою зайнятості населення м. Харкова ще з середини XVIII ст., забезпечуючи приплив капіталу і ділових людей, що сприяло зростанню значущості міста.

З другого ж боку, сучасна торгівля повинна мати більш технологічний характер. Особливо це стосується великих індустріальних центрів України. Аналіз же соціально-економічної структури зайнятих на речових ринках указує на присутність не тільки осіб, орієнтованих на бізнес, а й на нелегальний статус багатьох із них. Специфікою більшості українських «речових ринків», кількість яких постійно зростає (якщо у 1995 р. їх було трохи більше 1200, то вже у 2005 р. – понад 2800 [210]), є тяжіння нелегальної міграції, яка спостерігається з боку таких країн далекого зарубіжжя, як В'єтнам, Китай, Північна Корея та ін. Головною особливістю «етнічного» підприємництва, заснованого, як правило, на неформальній зайнятості, є привнесення своєї економічної культури, традицій, характерних для тих етнічних груп, що проникають і закріплюються в економіці міста [211, с. 335-342]. До того ж масштаби зайнятості в такому секторі економіки погано піддаються реальній кількісній оцінці і в більшості

випадків мають форму нелегальної (тіньової) зайнятості. Остання негативно впливає на стійкість міста як системи, оскільки не дає ніяких відрахувань до бюджету у вигляді податків, зборів тощо.

Наприклад, у м. Харкові ще в 1997 р. була заснована в'єтнамська корпорація «Техноком»: у такий спосіб в'єтнамська громада з об'єднання гастарбайтерів перетворилася на складову підприємницької спільноти, сама почала створювати робочі місця і переважно для своїх співвітчизників. Згодом було створено Центр в'єтнамської медицини, відкрився дитячий навчальний заклад «Mua-Suan», почало виходити періодичне видання «Quehuong» [212, с. 12-13]. Утім, легально перебувають на території міста здебільшого студенти та особи, які працюють на контрактній основі. Більша ж частка некваліфікованих іноземців є нелегалами, яких слід вважати «дешевою робочою силою» переважно для речових ринків.

До деформалізації та тінізації соціально-трудових відносин підштовхує також невідповідність норм оподаткування підприємницької діяльності, насамперед малого бізнесу, індивідуальним уявленням підприємців про роль та справедливість оподаткування. Обговорення проекту Податкового Кодексу України [213] було тому підтвердженням. Як пояснювали розробники цього документу, його метою є зменшення кількості податків і спрощення їх адміністрування. Проте в Раді підприємців при Кабінеті Міністрів України зазначили, що зміни, які передбачалися в проекті Податкового Кодексу, не відповідали сьогоденним інтересам малого та середнього бізнесу і могли призвести до його знищення [214]. Фахівці та експерти наголошували на тому, що податкове законодавство йде шляхом фіскалізації, розширення повноважень органів податкової служби та обмеження інструментів захисту платників податків. При цьому зростання адміністративного тиску призвело б лише до зниження довіри бізнесу до влади та збільшення обсягів тіньової економіки [215; 216]. Адже нові податкові вимоги для підприємств малого бізнесу стають більш жорсткими: збільшується ставка єдиного податку, з'являються зобов'язання сплачувати внески до Пенсійного фонду і фондів соціального страхування, вводяться значні обмеження на види діяльності для тих, хто сплачує єдиний податок, необхідність застосовування реєстраторів розрахункових операцій (у випадку прийому готівки платників єдиного податку) та ін. Уже це викликало серед підприємців численні активні заходи протесту, включаючи голодування, пікети та страйки по всій території України. Їх основною вимогою було прийняття справедливого Податкового кодексу та проведення чесної пенсійної реформи. В прийнятому Податковому кодексі [217] (документ № 2755-VI від 02.12.2010 р.) було враховано вимоги підприємців і залишено спрощену систему оподаткування в старому варіанті. Адже нерозв'язання складних питань із малим і середнім бізнесом неминуче призвело б до різкого згортання підприємницької діяльності, а значить, збільшення кількості безробітних, погіршення соціального становища мільйонів найманих працівників підприємств, які працювали в системі спрощеного оподаткування, або до значної тінізації малого бізнесу.

Розвиток нелегальних трудових відносин провокує й недорозвиненість багатьох інститутів зайнятості, передусім тих, що не мають належного законодавчого забезпечення: дистанційної зайнятості, аутстафінгу, аутсорсингу тощо.

Зазначимо, що неформальна зайнятість може бути як первинною, якщо вона є основною трудовою діяльністю, що приносить людині основний (трудовий) дохід, так і вторинною, якщо виступає додатковою зайнятістю для додаткового прибутку. При цьому дослідники відзначають певний позитивний ефект неформальної зайнятості: вона забезпечує виживання багатьох громадян міста та країни. Неформальна зайнятість, як правило, виникає спонтанно і часто більш оперативно реагує на зміни кон'юнктури ринку. До того ж у багатьох випадках неформальна зайнятість влаштовує обидві сторони трудових відносин. Працедавці не хочуть «світитися» перед податковими органами, прагнуть знизити витрати на працю та ухилитися від обов'язкових платежів в пенсійний і соціальні фонди. Працівників же приваблює вища заробітна плата в конверті, неоподатковувані податком заробітки, несплата внесків до соціальних фондів і часто – нерегламентованість робочого дня і приймання на роботу без конкурсного відбору.

Проте негативних наслідків неформальної зайнятості для розвитку міського господарства набагато більше. Така форма зайнятості є нестабільною, нерегулярною та ризикованою. Вона спрямована проти людини, оскільки позбавляє її гарантованого права на працю, соціального, пенсійного та медичного забезпечення та інших соціальних гарантій. Причинами правової незахищеності працівників є:

- оформлення договорів цивільно-правового характеру, які не передбачають включення найнятих робітників в трудовий штат працедавця, що позбавляє їх можливості використання встановлених трудовим законодавством гарантій, пільг і захисту своїх трудових прав. Такі трудові договори не відповідають вимогам українського законодавства про працю;
- значне перевищення нормальної тривалості робочого часу найманих працівників без відповідної компенсації;
- недоотримання мінімальних гарантій в оплаті праці;
- виплата заробітної плати «у конвертах», що негативно позначається на системі соціального захисту населення, а саме: розмірах пенсій, наданні якісного медичного обслуговування тощо;
- нездійснення нарахування та виплати індексації заробітної плати відповідно до Закону України від 06.02.2003 р. № 491-IV «Про внесення змін до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» зі змінами та доповненнями [218; 219].

Не менш серйозною проблемою сучасного українського суспільства є високий ступінь аномічності, коли легітимні цілі і загальноприйняті цінності відступають на другий план, поступаючись приватним або

внутрішньогруповим цілям, протизаконним та злочинним формам поведінки, які починають сприйматися певними прошарками населення як нормальні (все дозволено, якщо можеш не потрапити в руки правосуддя) [202, с. 257, 258]. Такою є зайнятість у кримінальній економіці, пов'язана з незаконною діяльністю, що функціонує поза правовим полем і тому завжди нелегальна.

Кримінальна зайнятість означає економічну діяльність без реєстрації і ліцензування, часто випадкового характеру, з ухилянням від сплати податків і ризиком конфліктів з правоохоронними органами. На відміну від прихованої (неформальної) зайнятості, кримінальна зайнятість має первинний характер. Це – підпільна діяльність з виробництва, транспортування та реалізації продукції, а також фіктивна діяльність – спекуляція, корупція, шахрайство тощо. На думку Е. Лібанової, кримінальне ремесло є специфічним видом праці. Професійна злочинність має свою сферу реалізації (попит – пропозиція), свою робочу силу, свій – кримінальний – сектор ринку праці і реалізується шляхом кримінальної зайнятості [209, с. 273-274].

Легалізація зайнятості сьогодні є одним із пріоритетів соціально-економічної політики міста (держави) та першочерговим завданням Уряду. Для зменшення тіньової зайнятості Кабінет Міністрів України затвердив розпорядження від 02.03.2010 р. № 359-р «Про затвердження плану заходів щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення» [220] щодо постійного контролю за дотриманням законодавства про працю, у тому числі й щодо належного оформлення трудових відносин з найманими працівниками. Для здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю у містах необхідно створювати робочі групи за участю керівників і фахівців податкових інспекцій, інспекцій праці, Пенсійного фонду, районних і міських об'єднань організацій роботодавців, центрів зайнятості, фондів соціального страхування, а також райвідділів при УМВС, робота яких першочергово повинна бути направлена на боротьбу з кримінальною зайнятістю. Кожен роботодавець і найманий працівник повинен чітко розуміти відповідальність, передбачену законодавством в частині застосування «тіньової» зайнятості. Чим вище ступінь суспільного порядку, тим менше простору для прояву інституційних аномалій зайнятості.

РОЗДІЛ 3

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ РЕГУЛЯТОРИ ЗАЙНЯТОСТІ МІСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

3.1 Муніципальна (міська) система управління зайнятістю

Система управління міською зайнятістю є частиною загальної системи управління соціально-економічними процесами міста і найважливішою складовою ринкової системи господарювання. Формування та реалізація ефективної системи управління зайнятістю на території міста, на наш погляд, потребує застосування стратегічного підходу: розроблення муніципальної стратегії зайнятості населення і використання методів стратегічного управління.

Муніципальну (міську) систему зайнятості ми визначаємо як сукупність взаємозв'язаних і взаємодіючих елементів господарювання, зосереджених на території міста, функціонування яких спрямовано на створення і надання економічно доцільних робочих місць працездатному населенню міста. У такому розумінні вона є складовою соціально-економічної підсистеми муніципальної суспільної системи. Оскільки ж розв'язання проблем зайнятості на практиці стосується всіх галузей і сфер міської економіки, є передумовою ефективного функціонування виробничо-галузевої підсистем та підсистеми послуг, стан системи зайнятості можна вважати критерієм розвиненості всієї муніципальної суспільної системи.

Окремі аспекти управління сферою зайнятості розроблені такими науковцями, як: О. І. Амоша, В. П. Антонюк, Н.В. Водницька, С. Ю. Гончарова, Б. Данилишин, І. Ю. Кучумова, В. Л. Міненко, Г. В. Назарова, О. Ф. Новікова, І. Петрова, О. В. Чернявська, Л. В. Шаульська [221-228] та ін.

Ми переконані в тому, що зараз необхідно ставити питання про перехід до стратегічного управління (планування) міською зайнятістю. Це тим більш важливо, адже в Україні починають з'являтися стратегічні плани розвитку міст. Серед великих міст їх розробляють у Дніпропетровську та Києві. Інші міста мають генеральні плани розвитку, які більшою мірою орієнтовані на реалізацію містобудівних програм. Хоча на регіональному рівні деякі здобутки щодо стратегічного розвитку вже існують [229; 230].

На основі детального опрацювання домінант стратегічного управління [231-234] автором розроблено алгоритм стратегічного управління міською зайнятістю, який успішно впроваджений в практичну діяльність роботи структурних підрозділів Департаменту праці і соціальної політики м. Харкова, Головного управління праці та соціального захисту населення Харківської облдержадміністрації, Харківського обласного центру зайнятості та ВАТ «Турбоатом» (рис. 3.1).

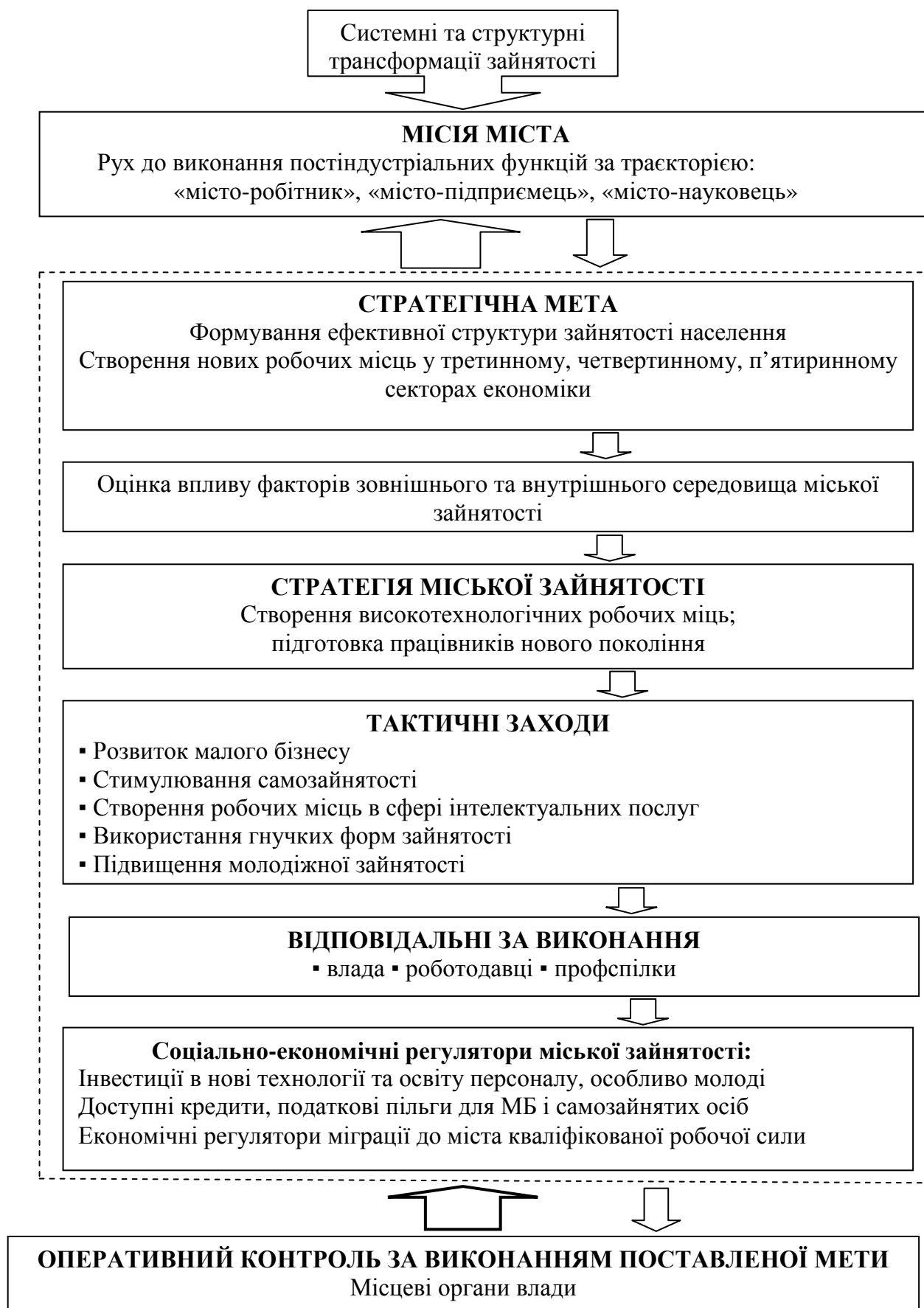


Рис. 3.1 – Алгоритм стратегічного управління міською зайнятістю (розроблено автором)

Він перебуває під впливом системних та структурних трансформацій зайнятості міського населення. Системні трансформаційні процеси, що спричинили перехід до ринкової (змішаної) економіки, становлення ринку праці з легалізацією раніше прихованого безробіття, актуалізують розв'язання проблеми безробіття та створення нових робочих місць [235; 236, с.7-8]. Натомість структурні трансформації міської зайнятості ставлять питання про забезпечення продуктивної зайнятості, формування її ефективної структури, орієнтують на зайнятість постіндустріального типу.

На наш погляд, у кожного великого індустріального міста – своя *місія* у сфері зайнятості. Для м. Харкова – це просування за траєкторією: «місто-робітник», «місто-підприємець», «місто-науковець»; рух від виконання індустріальних (виробничих) до постіндустріальних функцій, з розвитком підприємств та створенням нових робочих місць у сфері науки, освіти, фінансів. Містоутворюючими дедалі більше стають підприємства невиробничої сфери.

Місія міста визначає систему цілей у сфері зайнятості. Так, *довгостроковою, стратегічною метою* управління міською зайнятістю повинно стати формування ефективної структури зайнятості населення, створення нових, високотехнологічних робочих місць насамперед у третинному, четвертинному, п'ятиринному секторах економіки, адаптація структури зайнятості до вимог відкритого міжнародного конкурентного ринку праці.

Формулювання цілей у сфері зайнятості передбачає аналіз спроможності міської системи зайнятості їх досягти, дослідження *соціально-економічного середовища*, в якому здійснюється зайнятість населення. Управління сферою зайнятості в місті може бути ефективним лише за умов відповідності вибраної траєкторії розвитку муніципальної системи зайнятості умовам зовнішнього та внутрішнього середовища, реаліям сучасного соціально-економічного розвитку та ресурсному потенціалу міста.

На стан і розвиток муніципальної системи зайнятості справляють вплив безліч чинників, які умовно можна розділити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх чинників (факторів зовнішнього середовища) ми відносимо: 1) законодавчу базу, яка повинна бути стабільною і досконалою; 2) рівень соціального розвитку території (міста), який у першу чергу характеризується станом ринку праці (рівнем зайнятості та безробіття населення); 3) інвестиційну політику держави, що повинна спрямовуватися на зростання інвестиційної привабливості економіки країни та міста; 4) інноваційну політику держави, направлену на розвиток науково-технічної сфери; 5) міжнародну торгівлю, її відповідність міжнародним нормам і стандартам.

Внутрішні чинники муніципальної системи зайнятості утворюють її внутрішнє середовище. Його параметри взаємозалежать один від одного, зміна кожного з них впливає на всі інші, тому їх дослідження повинне проводитися системно та комплексно. Внутрішні чинники муніципальної системи зайнятості ми згрупували таким чином:

трудові – наявність працездатного населення;
інтелектуальні – рівень освіти населення (висококваліфіковані кадри);
виробничі – наявність підприємств і організацій, здатних виробляти конкурентоспроможну продукцію та послуги;
природні – географічне положення, особливості рельєфу, зосередження природних ресурсів;
фінансові – можливість фінансування економіки міста з метою створення додаткових робочих місць на нових або покращених виробництвах;
інвестиційно-інноваційні – здатність залучення інвестицій та впровадження новацій;
організаційно-управлінські – спроможність до ефективного використання існуючих ресурсів;
інформаційні – наявність повної і достовірної інформації, що є основою функціонування системи.

У разі, якщо соціально-економічне середовище міста сприяє досягненню поставлених цілей у сфері зайнятості, напрацьовують альтернативні стратегії міської зайнятості, з яких обирають ту стратегію, яка надалі буде втілюватися. *Стратегією міської зайнятості*, що розрахована на довготривалу перспективу, повинно стати створення високотехнологічних робочих місць нового покоління, здатних змінити структуру міської зайнятості відповідно до запитів світової економіки.

Вибір стратегії зайнятості потребує розроблення *тактики* – практичних заходів із реалізації стратегії. Першочерговими з них є створення робочих місць шляхом розвитку малого бізнесу, стимулювання самозайнятості населення, створення робочих місць у сфері інтелектуальних послуг (бухгалтерських, правових, управлінських, маркетингових та інших), використання гнучких форм зайнятості та підвищення молодіжної зайнятості.

Утім, створення робочих місць (фактично – попиту на робочу силу) не є простим завданням. По-перше, воно набуває економічного сенсу лише за умови наявності ринкового попиту на продукцію підприємства. Тобто програма створення робочих місць – це й програма стимулювання попиту на продукцію підприємств. Її обґрунтування не є метою нашого аналізу. Проте зрозуміло, що йдеться про програми технологічного оновлення підприємства, впровадження міжнародних систем управління якістю, широку маркетингову підтримку продукції на ринку та інші системні заходи. По-друге, створення нових робочих місць потребує інвестицій – внутрішніх (за рахунок прибутку підприємств міста) та зовнішніх (шляхом міжрегіонального переливу капіталу, залучення прямих чи портфельних іноземних інвестицій). І якщо зменшення безробіття некваліфікованої робочої сили може відбуватися за рахунок відтворення традиційних робочих місць, що потребує лише підвищення попиту на продукцію підприємств, то для подолання безробіття інженерно-технічних працівників, учених, кваліфікованих робочих і тим більше розвитку підприємств і економіки міста необхідні високотехнологічні робочі місця нового покоління. По-третє, такі робочі місця можуть зайняти лише

працівники з кваліфікацією, що постійно підвищується (безперервною освітою). Їх готує сфера освіти, яка теж потребує інвестування. Іншим механізмом залучення працівників є міграційний приплив кваліфікованої робочої сили. А для цього необхідно визначити умови, на яких можна залучити таких робітників, та розробити спеціальні міграційні програми.

Основними соціально-економічними *регуляторами*, що стимулюють створення нових робочих місць і формування працівників нового покоління, є:

інвестиції в нові продукти і технології та професійну освіту персоналу (освіту впродовж життя), найбільше молоді як найактивнішої, найперспективнішої робочої сили. Стимулювати слід розвиток освітніх програм, що відповідають сучасним запитам економіки, розширення центрів підготовки кадрів, переведення працівників на більш продуктивні підприємства, освоєння суміжних навиків;

надання доступних *кредитів* (можливо адресних) та *податкових пільг і субсидій*, особливо для малого бізнесу і самозайнятих осіб з огляду на зростання значущості цього сектора зайнятості як важливої основи працевлаштування працівників, вивільнених у процесі структурних трансформацій. Розвиток малого і середнього бізнесу – це стратегія, орієнтована на збереження та створення робочих місць. Адже саме такому виду бізнесу властиві мобільність, висока ефективність використання ресурсів і схильність до інновацій;

адміністративні (відповідно до міграційного законодавства України) та економічні *регулятори (стимулювання) трудової імміграції* до країни висококваліфікованої робочої сили та заохочення рееміграції – повернення на батьківщину і до міста іммігрантів – кваліфікованих працівників і учених: виплата вихідної допомоги, відшкодування транспортних витрат при поверненні на батьківщину; реалізація програм професійної підтримки тим реемігрантам, які одержали освіту за кордоном, зокрема надання можливості працевлаштування на високооплачувану роботу та ін.

Отже, актуальними для сучасного великого міста є розроблення інвестиційної, освітньої та міграційної політики зайнятості.

Основними суб'єктами муніципального стратегічного управління зайнятістю є органи місцевого самоврядування (міська влада), роботодавці та профспілки. При цьому міська влада як виконавчий орган повинна організовувати взаємодію з профспілками та роботодавцями, створювати сприятливі умови для ведення бізнесу. Необхідним є формування соціально-економічних і правових умов, що забезпечують формування зайнятості працездатного населення на користь як окремого підприємця або державної структури, так і на користь самого працівника та суспільства в цілому.

Стосунки влади, бізнесу та профспілок повинні формуватися на основі ефективної співпраці та державно-приватного партнерства. У кожного має бути своє завдання:

у бізнесу – створювати робочі місця, тим самим визначати обсяги і структуру попиту на робочу силу та залучати її до суспільного виробництва

через механізм ринку праці; укласти з найманими працівниками індивідуальні трудові договори (контракти), вести переговори з представницькими органами найманих працівників щодо укладення колективних договорів та впливати на їх структуру і зміст. А також забезпечувати впровадження більш ефективних методів роботи, удосконалювати техніку (технології), стимулювати виникнення нових форм організації виробництва, створювати нові підприємства, зокрема з іноземним капіталом, і тим самим підвищувати попит на висококваліфікованих і добре оплачуваних працівників;

у профспілок – здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю, представляти права працівників та здійснювати їх адвокатський захист у судах, арбітражі, комісіях із трудових спорів, що створюються на підприємствах. Метою їхньої діяльності є поліпшення становища трудящих, створення сприятливих умов праці та захист їх економічних і соціальних прав;

у місцевих органів влади – організовувати, координувати і регулювати управління міською зайнятістю. Сприяти створенню нових робочих місць, розвивати систему освіти і професійної підготовки кадрів, забезпечити основні громадянські права працівників. Створити чіткі та зрозумілі «правила гри» для бізнесу. Міська влада не може і не повинна втручатися у внутрішню діяльність підприємств, але зобов'язана створювати умови для їх нормального функціонування, вносити елементи координації в діяльність міських підприємств, банків, асоціацій, фіксувати певні орієнтири.

Результатом взаємодії суб'єктів стратегічного управління зайнятістю має стати стратегічний план управління міською зайнятістю. Він є угодою з приводу основних напрямів і пріоритетів розвитку міської зайнятості, що підписується всіма учасниками. Відповідно до цього договору влада, роботодавці та профспілки беруть на себе певні зобов'язання і погоджуються брати участь у певних заходах. При цьому саме міська адміністрація бере на себе ініціативу з організації таких робіт і, разом з іншими учасниками, зобов'язання по реалізації плану. На всіх етапах стратегічного управління важливим є роз'яснення населенню основних напрямів стратегії та механізмів її реалізації (кожен повинен розуміти своє місце в процесі реалізації стратегії та мати відповідні знання, навички і персональні цілі).

Сучасна стратегія управління зайнятістю має бути обов'язково заснована на переході до інноваційного управління, яке вимагає уміння пристосовуватися до зовнішнього та внутрішнього середовища, що динамічно змінюється. За таких умов дійове управління міською системою зайнятості населення забезпечить продуктивне функціонування та розвиток самого міста як більш складної соціально-економічної системи, в якій зайнятість – один із основних елементів.

3.2 Інвестиційне регулювання міської зайнятості

У сучасних умовах ефективне функціонування та розвиток великого міста залежить як від формування локальних переваг, так і від використання зовнішніх джерел, включаючи участь у глобалізаційних процесах і посиленні мережових зв'язків. Подвійність природи міст забезпечує їм необхідну стійкість і адаптивність: локальні чинники є стабілізатором розвитку, а мережеві – стимулятором. Останнім часом, особливо після вступу України до СОТ, значно збільшується значення міжнародного (зовнішнього) сектора міської економіки, завдяки якому місто закріплюється в глобальній економічній системі. Матеріальною основою останньої є міжнародний рух прямих іноземних інвестицій як складової міжнародного руху капіталу.

Розміщуючи свій капітал за кордоном, іноземна компанія, особливо велика, як правило, приносить із собою й досконаліші засоби організації виробництва, досвід зарубіжного менеджменту, що сприяє виходу національного підприємства на світовий ринок.

На розвиток міської економіки та сфери зайнятості найбільше впливають такі прямі іноземні інвестори, як:

1) приватні інвестори-підприємці – найбільш ризикована та активна група інвесторів, яка імпортує в місто (країну) своє обладнання і технології виробництва, віддаючи перевагу створенню нового підприємства, а не купівлі вже наявного. Головна мета – отримання швидких і ризикових прибутків;

2) транснаціональні корпорації (ТНК) – довготермінові інвестори, які мають свої власні технології та передові стандарти ведення бізнесу. Інвестиції спрямовують на: створення нового підприємства чи розширення вже наявного дочірнього підприємства цієї ж ТНК; отримання/придбання участі в існуючому зарубіжному незалежному підприємстві. У цьому випадку часто відбувається процес поглинання (повного, часткового) місцевої компанії. Мета діяльності – здобути новий ринок для своєї продукції, отримати доступ до ресурсів, досягти більшої ефективності виробництва;

3) інституційні інвестори (зокрема, міжнародні фінансові організації, такі, як Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР) і Міжнародна фінансова корпорація (МФК)) – є фінансовими посередниками, які залучають кошти переважно через продаж акцій в інвестиційних фондах і вкладають ці кошти в диверсифікований портфель цінних паперів. Мета діяльності набагато ширша, ніж максимізація прибутку. Вони сприяють реструктуризації підприємств, прискоренню трансформаційних процесів в економіці [237, с. 134-135; 238; 239, 240].

Структурна перебудова економіки міста, на яку здійснюють вплив прямі іноземні інвестиції, безпосередньо відбивається на сфері зайнятості, змушуючи її адаптуватися до нових змін і тим самим забезпечуючи місту соціально-економічний розвиток.

В останні роки спостерігається значне збільшення кількості прямих іноземних інвестицій в економіку великих міст України (рис. 3.2), потреба в

яких виникає для здійснення структурних перетворень та інноваційної діяльності. Так, їх кількість у 2009 р. проти 2003 р. зросла в м. Харкові – в 7,9 рази, у м. Києві – в 7,4 рази, у м. Дніпропетровську – в 2,9 рази, у м. Донецьку – в 3,4 рази, у м. Львові – в 3,7 рази, у м. Одесі – в 2,5 рази [89, с.13; 111, с. 10; 112, с.10; 113, с.10; 114, с.18; 115, с.16; 116, с.16].

Проте зміни у сфері зайнятості міського населення під впливом вкладених інвестицій є неоднозначними.

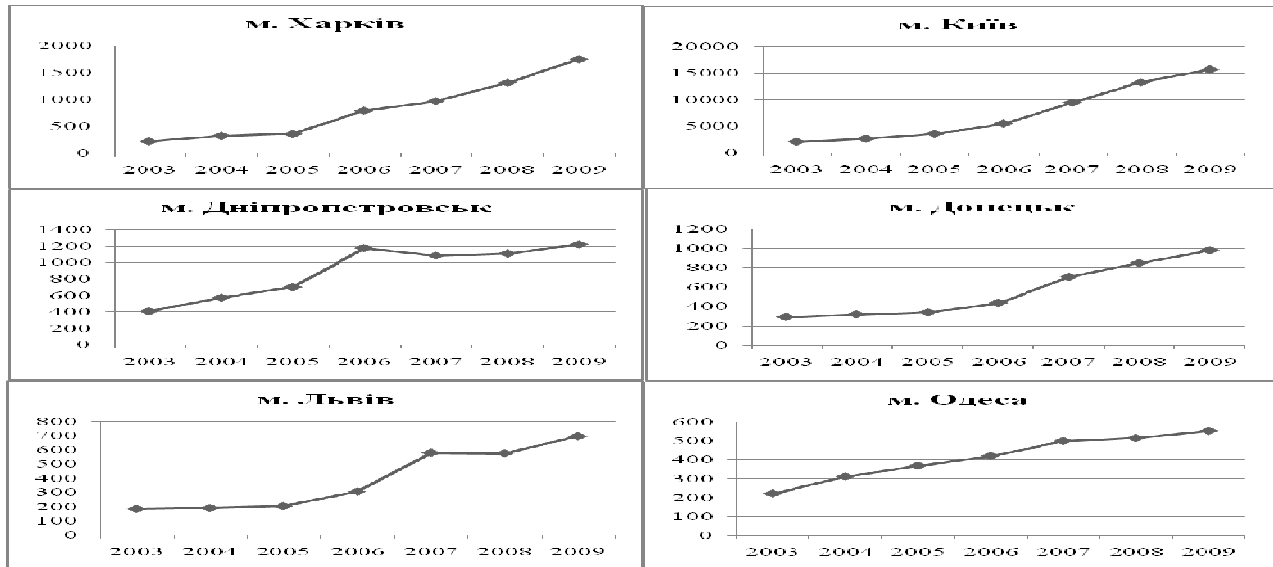


Рис. 3.2 – Динаміка прямих іноземних інвестицій в економіку великих міст України (млн. дол. США)
[89, с.13; 111, с. 10; 112, с.10; 113, с.10; 114, с.18; 115, с.16; 116, с.16]

Залежність міської зайнятості від іноземних інвестицій на прикладі м. Харкова автором представлена через рівняння регресії:

$$\tilde{y}_{lj} = f_l(x_j) = k_{lj}x_j + b_{lj}, \quad (3.1)$$

де \tilde{y}_{lj} – відсоток, на який змінюється рівень працевлаштованих в l -й галузі при інвестуванні в j -ту галузь, %;

x_j – обсяг інвестицій в j -ту галузь (який впливає на працевлаштування у всіх l галузях), грн.;

параметри k_{lj} та b_{lj} – коефіцієнти, розраховані за такими формулами:

$$k_{lj} = \frac{n \sum_{t=1}^n x_j(t) y_j(t) - \sum_{t=1}^n x_j(t) \sum_{t=1}^n y_j(t)}{n \sum_{t=1}^n x_j(t)^2 - \left(\sum_{t=1}^n x_j(t) \right)^2}, \quad (3.2)$$

$$b_{lj} = \frac{1}{n} \left(\sum_{t=1}^n y_j(t) - k_{lj} \sum_{t=1}^n x_j(t) \right), \quad (3.3)$$

де $y_j(t)$ – це темп приросту працевлаштування в порівнянні з попереднім роком, що обчислюється за формулою

$$y_j(t) = \left(\frac{z_j(t)}{z_j(t-1)} - 1 \right) * 100\%, \quad (3.4)$$

де t – рік, за який взято данні, $t = \overline{1, n}$,

z_j – кількість працевлаштованих в j -й галузі за період t .

Зміни у сфері зайнятості м. Харкова під впливом вкладених інвестицій, визначені автором, наведено в додатку Б. Встановлено, що збільшення інвестицій, яке в цілому стимулює зростання економіки міста, не дає позитивного мультиплікаційного ефекту у сфері міської зайнятості Харкова. Так, за видами економічної діяльності інвестиції 2001 р. супроводжувалися скороченням зайнятості в сільському і лісовому господарстві, мисливстві, у сфері діяльності транспорту і зв'язку (незалежно від галузі інвестування), у промисловості (окрім інвестицій у саму галузь і діяльність транспорту та зв'язку); але зростанням зайнятості за всіма іншими видами економічної діяльності, окрім сфери діяльності готелів та ресторанів, чисельність працівників в якій скорочувалася при інвестиціях в сільське, лісове господарство, мисливство та промисловість.

Інвестиції 2008 р. дали скорочення міської зайнятості, незалежно від галузі інвестування, вже не тільки за тими видами економічної діяльності, що й у 2001 р. (сільське, лісове господарство, мисливство, діяльність транспорту та зв'язку), а й у промисловості, у сфері операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та наданні послуг підприємцям. Значно зменшилася зайнятість у будівництві, у сфері надання комунальних, індивідуальних послуг, діяльності у сфері культури, спорту. Помітні зміни спостерігалися і в інших секторах міської економіки, а саме: у фінансовій діяльності та торгівлі відбувалося уповільнення зростання кількості працівників, а в останній відмічалось скорочення зайнятих; у сфері діяльності готелів та ресторанів мало місце вагоме зростання зайнятості.

Інвестування 2009 р. відбувалося на тлі значного скорочення міської зайнятості, втім така ситуація викликана більше фінансово-економічною кризою, що суттєво позначилася на сфері зайнятості й економіці міста та країни в цілому. Зменшення кількості працівників спостерігалось за всіма видами економічної діяльності, окрім сфери діяльності готелів та ресторанів, де зміни були незначними.

Таким чином, при менших за обсягом інвестиціях рівня 2001 р. у сфері міської зайнятості спостерігався приріст (особливо в торгівлі, у сфері фінансової діяльності та наданні комунальних, індивідуальних послуг) або незначне скорочення робочих місць (тільки за трьома видами економічної діяльності). При значно більших інвестиціях рівня 2008 р. відбулося помітне скорочення середньорічної кількості працівників, уповільнилося зростання зайнятості у сфері фінансової діяльності, торгівлі та наданні комунальних, індивідуальних послуг. Відчутне ж збільшення зайнятості мало місце лише у сфері діяльності готелів та ресторанів. 2009 р., на наш погляд, не показує закономірної картини через фінансово-економічну кризу.

Отриманий результат, на наш погляд, свідчить, по-перше, про розбалансування сфери міської зайнятості, коли частина працівників опиняється поза процесами соціально-економічних перетворень, не може знайти своє місце в структурі зайнятості, а значить, не може повністю реалізувати себе та підтримувати розвиток міста; по-друге, про неправильно визначені об'єкти інвестування.

В Україні розподіл інвестицій має такий вигляд:

близько 75 % спрямовуються у 3-й технологічний уклад (теплові електростанції, паливна промисловість, вугільна промисловість, промисловість будівельних матеріалів, промисловість металевих конструкцій, чорна металургія, обробка металу, скляна і фарфоро-фаянсова промисловість);

близько 20 % – у підприємства 4-го технологічного укладу (кольорова металургія, хімічна й нафтохімічна промисловість, машинобудування (без електротехнічної промисловості), автомобільна промисловість, тракторне та сільськогосподарське машинобудування, будівельно-шляхове й комунальне машинобудування, машинобудування для легкої і харчової промисловості без побутових приладів, виробництво сантехнічного і газового устаткування, суднобудівельна промисловість, ремонт машин і устаткування, деревообробна та целюлозно-паперова, легка промисловість, харчова промисловість, борошномельно-круп'яна й комбікормова промисловість);

4,5 % – у 5-й технологічний уклад (обчислювальна техніка, телекомунікації, роботобудування, мікро- і оптоволоконні технології, космічна техніка, штучний інтелект, біотехнології).

6-й технологічний уклад, що визначає перспективи високотехнологічного розвитку країни, в Україні майже відсутній (наноелектроніка, генна інженерія та біотехнологія тварин (згодом людей), клітинні технології, фотоніка, наносистемна технологія) [241, с. 351-352].

Отже, в Україні поки що діють пріоритети, які не відповідають моделі інноваційного розвитку. Причому інвестиції в 3-й і 4-й технологічні уклади направлені більше на подолання занепаду цих галузей економіки, а не на інноваційний розвиток. Аналогічна ситуація і в м. Харкові та регіоні в цілому, де основу виробничого потенціалу складають підприємства з технологіями переважно третього та четвертого, іноді п'ятого технологічних укладів. Це енергомашинобудування, електротехнічне машинобудування, приладобуду-

вання, тракторне та сільськогосподарське машинобудування (у тому числі виробництво двигунів), радіоелектроніка, авіакосмічна промисловість, верстатобудування [242, с. 9-10].

Таким чином, подальший розвиток міста і, відповідно, сфери зайнятості в сучасних умовах є реальним тільки за умов структурної перебудови економіки на базі інвестицій у технологічне оновлення галузей економіки та при широкому використанні перспективних технологій.

Для інноваційного розвитку економіки потрібно здійснити перерозподіл інвестицій у високотехнологічні галузі економічної діяльності (5-го та 6-го технологічного укладу), що зумовить і розвиток сфери зайнятості населення. Проведення модернізації та структурної перебудови виробництва на базі саме таких, сучасних технологій дозволить створити нові (високотехнологічні) робочі місця, причому не просто для працевлаштування громадян, а для забезпечення ефективної, високопродуктивної зайнятості. Ця вимога вкрай важлива, оскільки розвивати економіку надалі можна лише шляхом підвищення ефективності виробництва, запровадження організаційно-технічних нововведень, раціональної реструктуризації господарства [243].

Водночас створення нових робочих місць повинно здійснюватися не тільки шляхом залучення зовнішніх інвестицій, але й на базі внутрішніх інвестицій – шляхом стимулювання роботодавців, державної підтримки інноваційної діяльності, надання дотацій, грантів, пільг, квот та допомоги щодо переорієнтації на ті види продукції, що зберігатимуть конкурентоспроможність на внутрішньому і зовнішньому ринках. Останнє набуває особливої актуальності в умовах вступу України до СОТ [244].

На особливу увагу заслуговують пропозиції В. Корнякова щодо створення робочих місць [245]. Для цього, на його думку, необхідно переходити на господарювання, засноване на динамічній ренті (цінах, що знижуються). Тобто використовувати вигоди від продуктивності праці не в цілях максимізації ізольованого приватного прибутку, а з метою зниження вартості виготовленої продукції. Спочатку це здешевить товари, у виробництві яких використовувалась дана продукція, а далі процес піде від однієї технологічної ланки виробництва до іншої. При цьому серед здешевленої продукції є й та, яка оновлює засоби праці, які в результаті віддають частину своєї зниженої вартості новій продукції. І починається ітеративний процес самозменшення витрат, утілених у засобах виробництва, зокрема в основному капіталі. Проте, на наш погляд, навряд чи вже сьогодні наше суспільно готове до таких заходів, це довгий і складний шлях, що потребує зміни світогляду та координації дій влади, бізнесу і працівників.

Створення високотехнологічних робочих місць окреслює ще одну важливу проблему – необхідність постійного зростання освітнього рівня працівників (особливо молоді), їхньої кваліфікації та розумових здібностей. Інакше кажучи, система професійної освіти повинна випереджати потреби економіки в робітничих спеціальностях і фахівцях, а проблема зайнятості вирішуватися саме в системі професійної освіти, спеціальної підготовки та

перепідготовки працівників. Структура підготовки кадрів повинна не просто відповідати, а формувати структуру зайнятості. Важливо також, щоб основні суб'єкти господарювання та органи державного управління розуміли економічний зміст взаємозв'язків «освіта – якість робочої сили – якість робочих місць – ефективність виробництва».

У такому ракурсі питання освіти і якості трудових ресурсів досліджують Н. Андрусишин, М. Бачинська, Б. Данилишин, Л. Лісогор, У. Садова [246-249].

За таких умов слід ставити питання про інвестиції в освіту. Головними інвесторами в освіту мають бути:

- держава, мета якої – впровадження належних знань, що відповідають сучасним запитам сфери зайнятості, збалансування інтересів працівників (підвищення їх затребуваності) і роботодавців (скорочення терміну підбору відповідного персоналу) в реалізації трудової діяльності. Чимало держав світу останнім часом (за роки кризи) усвідомили необхідність інвестування в розвиток професійних навичок працівників і для цих цілей виділяють значні кошти [236, с. 34];
- роботодавці, для яких витрати на навчання працівників є основою успішності їх функціонування, запровадження нових інноваційних видів діяльності та прибутковості;
- самі працівники, основна мета яких – підвищення власного індивідуального інтелектуального рівня, що визначає їх конкурентоспроможність в сучасній сфері зайнятості.

До якості підготовки кадрів слід висувати нові вимоги:

- 1) розуміння необхідності та здібність учитися постійно (самоосвіта);
- 2) здатність ефективно працювати і взаємодіяти в колективі, професійна та етична відповідальність;
- 3) знання й розуміння сучасних суспільних, політичних і науково-технічних проблем;
- 4) уміння формулювати та розв'язувати проблеми;
- 5) володіння глибокими задатками комунікаційної поведінки й лідерства;
- 6) наявність широкої ерудиції, достатньої для розуміння глобальних соціальних та економічних наслідків;
- 7) хист до управлінської діяльності.

Особливої актуальності набуває реалізація концепції безперервної освіти.

Під безперервною професійною освітою розуміють процес постійного оновлення набору компетенцій у результаті цілеспрямованої організованої дії, тобто багатократну освіту (включаючи самоосвіту) спеціаліста залежно від потреб його професійної діяльності. Основою її формування та розвитку є цілісність, глибока інтеграція всіх освітніх підсистем і процесів. Організація безперервної освіти повинна орієнтуватися на соціально-економічні зміни в місті та державі. Фахівці, які працюють у різних галузях, повинні адаптуватися до цих умов, постійно вдосконалювати свої навички і поповнювати професійні знання з урахуванням науково-технічного прогресу й запитів суспільства.

Існують дві форми безперервної професійної освіти – державна система підвищення кваліфікації і внутрішньофірмове навчання працівників.

У великих містах України одним із пріоритетних завдань державної системи підвищення кваліфікації працівників традиційно вважалося повернення їх до трудової діяльності, прискорення працевлаштування, забезпечення професійної мобільності та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Адже тільки спеціалісти високого рівня, які володіють усіма раніше переліченими рисами, здатні створювати нові наукові, інноваційні ідеї та конкурентоздатні технології як для окремого підприємства, так і для міста і країни в цілому.

Разом із тим система підвищення кваліфікації має бути орієнтована на максимальне врахування унікальних корпоративних умов кожної установи (фірми, організації), індивідуальних особливостей і освітніх потреб самого працівника. Цього можна досягти, організувавши навчання працівників безпосередньо на підприємстві, тобто на внутрішньофірмовому рівні. Внутрішньофірмові системи підвищення кваліфікації є одним із типів освітніх соціальних систем, і їх значення постійно зростає. В основі вибору структурних компонентів таких систем лежить визначення потреби компанії в перепідготовці кадрів за всіма необхідними напрямками.

Одним із способів здійснення безперервної освіти на внутрішньофірмовому рівні виступає дистанційна освіта, а точніше, дистанційна бізнес-освіта. Вона найбільшою мірою застосовується для навчання працівників і менеджерів, орієнтованих одночасно на підвищення власного кваліфікаційного рівня та поліпшення виробничих результатів організації. Даний аспект якості дистанційної освіти особливо важливий для корпорацій, зацікавлених у системному навчанні працівників, адже в результаті цього досягається загальне нарощування інтелектуального, зокрема людського капіталу фірми. Надалі це приводить до виникнення нових форм та методів роботи і, зрештою, підвищення якості управління й продуктивності роботи компанії в цілому.

В умовах же становлення «економіки знань», коли для ефективної роботи підприємства інтелектуальні можливості її працівників значать більше, ніж матеріальні ресурси, дистанційна форма освіти покликана відігравати особливу роль. По-перше, збільшення інтелектуального капіталу фірми задає темп і характер оновленню технології виробництва та продукції, які потім стають головною конкурентною перевагою на ринку [250, с. 64], вимагає безперервного навчання працівників упродовж усього життя. По-друге, набуті знання дедалі швидше застарівають, а їх «життєвий цикл» невпинно скорочується: якщо раніше вищої освіти було досить для 20-25 років практичної діяльності, то нині оптимальний термін її ефективності дорівнює 5-7 років, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес, – 2-3 роки [251, с. 344]. Це викликає необхідність постійного процесу оновлення знань. І дистанційна освіта створює найкращі можливості поєднання роботи з освітньою діяльністю.

В сучасному суспільстві від підвищення освітнього рівня окремих його членів виграє все суспільство в цілому. Причому відповідно до теорії людського капіталу, суспільство в цілому виграє набагато більше, ніж окремий індивідуум, який здобуває освіту. Тому концепція безперервної професійної освіти повинна розглядатися як інструмент економічної політики, направленої на забезпечення затребуваності працівників у сучасній сфері міської зайнятості.

Таким чином, збільшення кількості прямих іноземних інвестицій, активізація інвестиційної діяльності вітчизняних підприємств є важливими соціально-економічними регуляторами зайнятості населення. Змінюючи структуру міської економіки, вони прискорюють і структурні трансформації у сфері зайнятості. З метою подолання нинішнього розбалансування сфери міської зайнятості інвестиційний ресурс слід спрямовувати (перерозподіляти): 1) у високотехнологічні галузі економічної діяльності 5-го та 6-го технологічного укладу, що зумовить інноваційний розвиток міста і відповідно сфери зайнятості; 2) у сферу професійної освіти, оскільки перехід до інтенсивного відтворення зайнятості населення можливий лише на основі зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації та розумових здібностей.

3.3 Фінансово-кредитне регулювання розвитку малого підприємництва як джерела нових робочих місць

Податкова і кредитна підтримка малого підприємництва

Розвиток малого підприємництва в сучасних умовах є одним із головних пріоритетів великих міст та держави в цілому. Саме такий бізнес забезпечує гнучкість і стійкість економічної системи, виконує важливу соціально-економічну роль, запроваджуючи технологічні інновації, надаючи робочі місця та забезпечуючи джерела доходу для значної частини населення. Отже, сприяє забезпеченню зайнятості, гідному рівню добробуту населення, запобігає безробіттю.

Останнім часом кількість зайнятих працівників у малому підприємстві збільшується, а найбільше їх зосереджено саме у великих містах та їх регіонах (рис. 3.3) [83]. При цьому частка малих підприємств у загальній кількості підприємств є вагомою, наприклад, у м. Харкові та області – 94,4 %, у м. Донецьку та області – 93 % , в цілому по Україні – 93,7% [87; 84].

Дані статистики й результати конкретних соціологічних обстежень засвідчують також, що в Україні існує територіальна нерівномірність у розвитку малого підприємництва: по мірі просування від центру до периферії суттєво зменшуються кількісні й якісні показники, що характеризують стан малого бізнесу. Ця закономірність проявляється у всіх вимірах: Київ – інші міста і області; великі обласні центри – менші обласні центри; обласний центр – інші міста області; більш населені міста – менш населені міста [252].

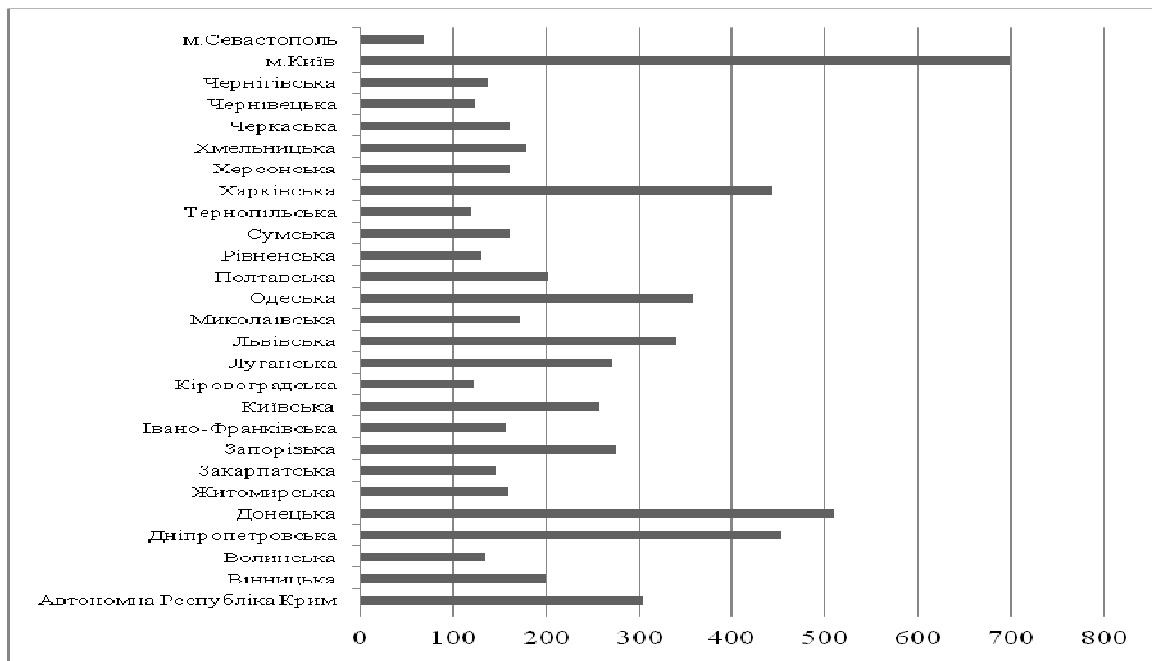


Рис. 3.3 – Кількість зайнятих працівників у малому підприємстві по регіонах України у 2009 р. (тис. осіб) [83]

Нерівномірний за територіальною ознакою розподіл працівників малих підприємств обумовлений, на думку К. Бондарчука, такими причинами: ресурсним забезпеченням, адже вони використовують переважно місцеві ресурси, зокрема трудові; різним економічним потенціалом; спеціалізацією; рівнем інвестиційної активності; станом ринкової інфраструктури тощо [253].

Водночас розвиток малого підприємництва потребує державної підтримки. Особливо якщо ставити завдання збільшити частку малого бізнесу у ВВП до рівня західних країн. Там цей показник становить мінімум 45 %, а в окремих країнах коливається в діапазоні від 60 % до 80 %. У нас цей показник так і не піднявся вище 12-15 %. А як свідчать окремі дослідження, він узагалі має тенденцію до зниження: якщо в 2000 р. частка малих підприємств у ВВП дорівнювала 8,1 %, то у 2007 р. зменшилася до 4,4 % [254, с. 304-308].

Діяльність влади в даному напрямі, на нашу думку, повинна бути спрямована на:

1) фінансово-кредитну підтримку – зниження податкового навантаження, кредитування з низькою ставкою відсотка й пільговими умовами погашення, особливо венчурного підприємництва;

2) організаційно-правову допомогу – надання юридичних консультацій щодо відкриття власної справи, складання бізнес-планів; навчання основам підприємництва, підвищення кваліфікації всіх охочих, насамперед молоді; надання безкоштовної економічної інформації; оснащення технічною допомогою (проектні послуги); забезпечення допомоги в інноваційній діяльності тощо.

Необхідність податкової підтримки малого підприємництва визнана багатьма країнами світу, серед яких і Україна [236, с. 46]. У провідних

держав, зокрема у США, Японії, Німеччині, Франції податкові пільги для малого підприємництва представлені у надто різноманітних формах. Наприклад, у Франції малі підприємства можуть відтермінувати сплату податків, якщо в даний момент відсутні кошти. В Японії для прискорення НТП передбачено виключення з оподаткованого доходу видатків на НДДКР (науково-дослідні дослідження конструкторських розробок), а також прискорена амортизація устаткування для НДДКР [255].

В Україні згідно з п. 3 ст. 5 Закону України «Про державну підтримку малого підприємництва» № 2063-III від 19.10.2000 р. [256] одним з основних напрямів державної допомоги є можливість застосування спрощеної системи оподаткування, бухгалтерського обліку і звітності. Ст. 11 цього Закону також передбачає можливість заміни сплати встановлених законодавством податків і зборів (обов'язкових платежів) сплатою єдиного податку. Спрощений режим оподаткування набув популярності серед платників податків – суб'єктів малого підприємництва. Ця система є простою і зрозумілою в правилах адміністрування податків і надає можливість постійної і легальної сфери діяльності. Так, у 1999 р. стали використовувати таку систему 94,7 тис. суб'єктів МБ, або 14,5 % від загальної кількості зареєстрованих малих підприємств України; станом на 1 липня 2000 року за спрощеною системою оподаткування, обліку та звітності працювали 180,9 тис. суб'єктів підприємницької діяльності (юридичних осіб – 55,5 тис., фізичних осіб – 125,4 тис.), на середину 2001 року було зареєстровано вже 297,6 тис. платників єдиного податку (юридичних осіб – 77,6 тис., фізичних осіб – 225,8 тис.) [257]. У цілому по Україні кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення в 2000 р. (44 од.) по відношенню до 1991 р. (9 од.) збільшилася майже в п'ять разів, і надалі має тенденцію до зростання. У 2009 р. їх кількість з урахуванням змін відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань регулювання підприємницької діяльності» від 18.09.2008 р. №523-VI [258], набула 75 одиниць [83]. Така ситуація підтримується і по великих містах, наприклад, у м. Харкові їх кількість у 1998 р. склала 62 одиниці, в 2007 р. – 113 одиниць, а в 2009 р. з урахуванням змін – 128 одиниць [89; 111-116]. Це свідчить про те, що ця система широко використовується у сфері малого підприємництва і дію її необхідно продовжувати.

Податковим кодексом у новій редакції (документ № 2755-VI від 02.12.2010 р.) [217] передбачено залишити спрощену систему оподаткування в старому варіанті. У прийнятому документі визначено, що з 1 січня 2011 р. до внесення змін до розділу XIV Податкового кодексу в частині оподаткування суб'єктів малого підприємництва застосовуватимуть Указ Президента України «Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва» [259] і норми розділу IV Декрету Кабінету Міністрів України «Про прибутковий податок з громадян» [260] (фіксований податок). Отже, збережено і систему фіксованого податку, хоч ринковий збір як такий скасовано. Якщо раніше без касового апарата могли працювати підприємства

торгівлі та громадського харчування з річною сумою товарообігу до 300 тис. грн, то Податковий кодекс підняв цю «планку» до 500 тис. грн, причому у приватного підприємця може бути до 10 найманих працівників.

Пільговий вид оподаткування певною мірою пом'якшує податковий тиск на малі підприємства та індивідуально зайнятих у легальній економіці. Проте водночас і надає можливість застосування схем ухилення від сплати податків та соціальних платежів або їх мінімізації, відкриває додаткові канали живлення «тіньової» економіки. За таких умов важливим є визначення сфер діяльності, в яких підприємці мали б право застосовувати спрощену систему та визначити для них розміри податкових ставок.

Поряд з пільговою податковою політикою важливе значення для розширення діяльності малого бізнесу має кредитна підтримка. Значну увагу їй приділяють у багатьох країнах світу, серед яких: Аргентина, Бразилія, Китай, Франція, Італія, Японія, Індія, Сербія та ін. У деяких з них головну роль у збереженні та збільшенні обсягів кредитування, особливо під час кризи 2008-2009 рр., зіграли державні банки. Наприклад, у Бразилії вони збільшили обсяги кредитування майже на 20 % порівняно з 2,5 % з боку приватних кредитних установ [236, с. 28].

В Україні найдоступнішими варіантами залучення фінансових ресурсів для малого підприємництва є: власні кошти, банківське кредитування, яке останнім часом поширюється завдяки популяризації експрес- і мікрокредитування, та державна підтримка.

Банківське кредитування малого бізнесу в Україні зростає досить швидкими темпами. Переважна більшість комерційних банків України мають у своєму складі підрозділи або програми, що спеціалізуються на мікрокредитуванні. Сьогодні ними вже накопичено значний досвід кредитування малого бізнесу, вони мають висококваліфікований персонал, використовують технології кредитування, надані їм Європейським банком реконструкції та розвитку (ЄБРР), фондом «Євразія», Німецько-Українським фондом (НУФ) та ін.

Останнім часом існує і тенденція до зменшення відсоткових ставок по кредитах (рис. 3.4). Проте, як показує динаміка розвитку підприємництва в Україні, цього замало. Підприємці потребують ще нижчих кредитних ставок, довших термінів кредитування, більш гнучких вимог щодо забезпечення кредитів. І в цьому банкам потрібна допомоги держава шляхом надання гарантій як платоспроможним і відповідальним поручителем. Скажімо, деякі державні органи стають гарантами приватних фірм, тобто ручаються за них на певну суму коштів, на яку фірми можуть отримати кредит у комерційних банків. Або державні органи здійснюють часткову компенсацію відсоткових ставок по кредиту малого підприємства.

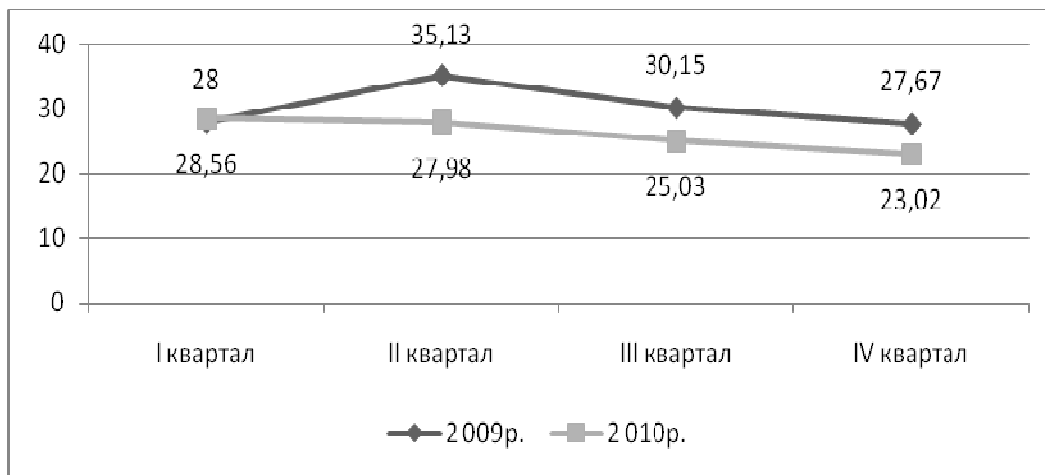


Рис. 3.4 – Середньоринкова вартість мікрокредитів для малого бізнесу, % (валюта кредитування – гривня) [261]

Особливе місце в підтримці малого бізнесу повинно зайняти державне кредитування, яке здійснюється на пільгових основах (з нижчими відсотковими ставками та кращими умовами забезпечення кредитів ніж у приватних структур), і має цільовий характер, тобто видається на визначені в державних програмах цілі.

Зараз надання бюджетних коштів суб'єктам малого підприємництва здійснюється Фондом підтримки підприємництва [262] на конкурсних засадах на поворотній основі за умови забезпечення виконання зобов'язання щодо їх повернення та сплати відсотків за користування бюджетними коштами на рівні 1,5 облікової ставки Національного банку, яка діє на дату укладення договору, у розмірі:

від 50 000 до 100 000 грн на строк до одного року;

від 100 001 до 250 000 грн на строк до трьох років з відстроченням повернення основної суми боргу до одного року.

Бюджетні кошти надаються суб'єктам малого підприємництва для виробництва, переробки і збуту виробленої продукції, придбання техніки, обладнання, новітніх технологій, провадження виробничої діяльності, будівництва та реконструкції виробничих приміщень (Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку використання у 2010 році коштів, передбачених у державному бюджеті для мікрокредитування суб'єктів малого підприємництва» від 12 жовтня 2010 р. № 923 [263]). Так, у 2009 р. УФПП було надано фінансову допомогу малому бізнесу через регіональні фонди на суму 11 328 533 грн. [262].

Враховуючи світовий досвід та об'єктивну необхідність розвитку малого підприємництва, його місце і роль у національній економіці, на наш погляд, необхідним є: по-перше, удосконалення структури малого підприємництва; по-друге, заохочення розвитку малих підприємств у пріоритетних галузях економіки; по-третє, підвищення технологічного рівня виробництва малого бізнесу.

Регулювання зайнятості в науково-інноваційній сфері

Особливої державної підтримки у зв'язку з політикою, спрямованою на запровадження інноваційної моделі структурної перебудови та зростання економіки, потребують малі підприємства, які займаються науковою та інноваційною діяльністю – венчурні фірми. Таке підприємництво орієнтується на практичне використання технічних і технологічних новинок, результатів наукових досліджень, які ще не апробовано практикою, що робить їх діяльність вельми ризикованою.

Важливість розвитку малого підприємництва в науково-інноваційній сфері визначається його здатністю створювати сучасні робочі місця та забезпечувати відповідною зайнятістю досвідчених науковців і спеціалістів, розвивати інтелектуальний потенціал міста (країни), що в майбутньому, безумовно, позначиться на соціально-економічному розвитку міста. Венчурні фірми є генераторами нових ідей, на основі яких відбуваються великі науково-технічні прориви, що сприяють модернізації та структурній перебудові економіки. Розвинений венчурний технологічний бізнес є тим базовим сектором постіндустріальної економіки, який визначає здатність міста (країни) увійти та утримати конкурентоспроможність в передових технологіях на світовому ринку. Кількість підприємств м. Харкова, що займаються інтелектуальною творчою діяльністю, спрямованою на одержання і використання нових знань, у всіх галузях техніки і технологій та джерела фінансування їх діяльності представлено на рис. 3.5 і 3.6 [89, с. 27, 32].

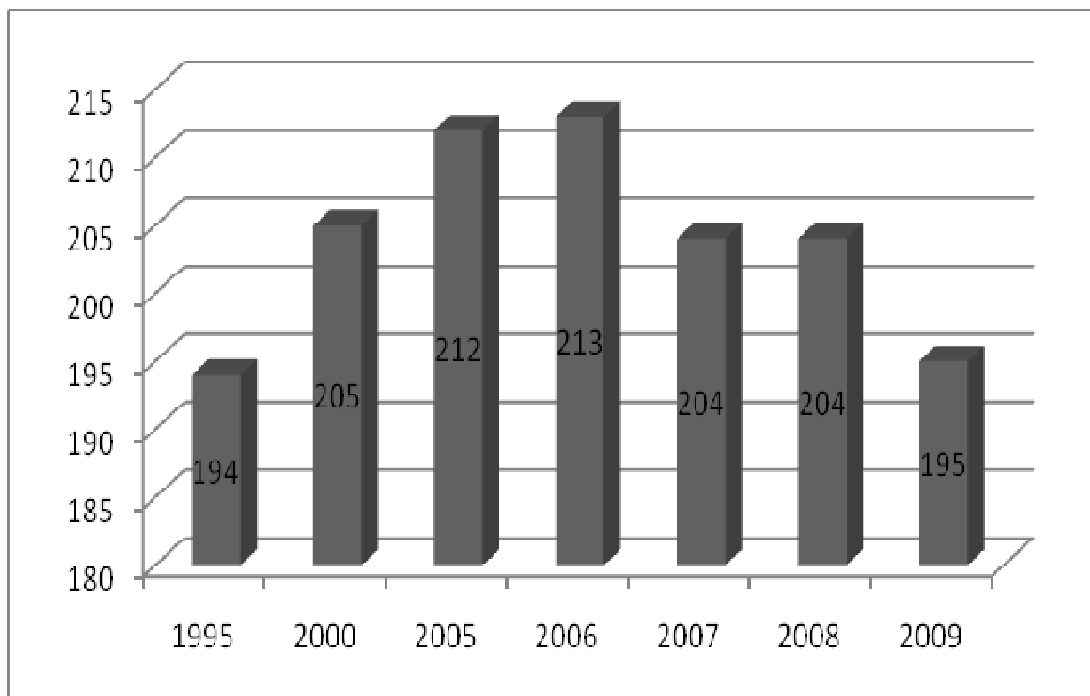


Рис. 3.5 – Динаміка кількості організацій (підприємств) м. Харкова, які виконують наукові та науково-технічні роботи [89, с. 27]

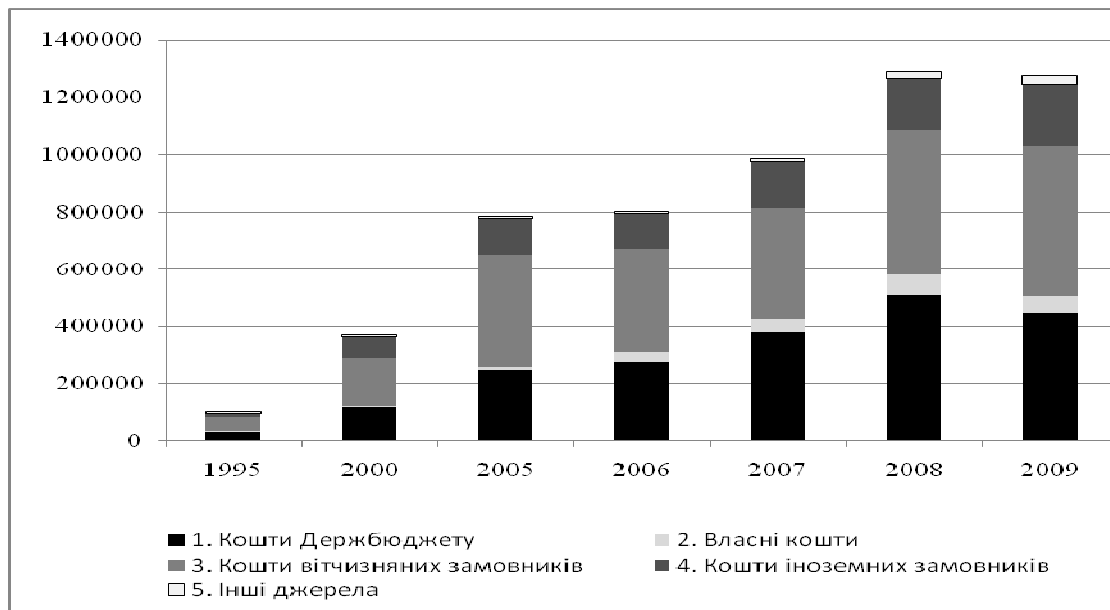


Рис. 3.6 – Джерела фінансування наукових та науково-технічних робіт м. Харкова [89, с. 32]

Як бачимо, мале підприємництво у сфері науково-технічних розробок та інновацій розвинене недостатньо. Однією з причин цього є те, що джерелом фінансування інноваційної діяльності залишаються власні ресурси малих підприємств, що часто просто унеможлиблює інноваційно-інвестиційну діяльність.

Ми пропонуємо надання державної фінансової допомоги для розвитку малого підприємництва в науково-інноваційній сфері здійснювати шляхом:

- уведення податкових канікул чи зниження податкових ставок на певний термін;
- покриття частки відсоткової ставки банківського кредиту або надання допомоги в її пониженні, оскільки доступність кредитів є одним з основних чинників, які дають поштовх розвитку малого бізнесу;
- сприяння створенню міських інноваційних фондів на базі залучення міських (бюджетних) та приватних коштів. Стимулювати втягнення останніх можливо через наданням пільг в оподаткуванні та кредитуванні. Тобто такі пільги повинні отримувати не лише інноваційні малі підприємства, а й підприємства (великі компанії, банки, інші фінансові установи), які надають їм підтримку. Таким чином, вони використовують підприємницький талант дрібних бізнесменів, їхню енергію і творчу ініціативу, частково перекладають на них ризик нововведень;
- залучення грантів як внутрішніх, так і зовнішніх на розвиток високотехнологічного малого бізнесу;
- поширення держзамовлення на наукові розробки та введення сучасних технологій.

Основними сферами залучення фінансової допомоги, на нашу думку, повинні бути: електроніка, робототехніка, геномна інженерія, нанотехнології та ін., тобто підприємства п'ятого та шостого технологічних укладів.

Організаційно-правова допомога малому підприємництву в науково-інноваційній сфері має стосуватися: проведення наукових досліджень і впровадження прогресивних технологій; пошуку замовників та виконавців інноваційних проектів; надання консультативних послуг у сфері інноваційних технологій тощо.

Варто зазначити також, що особливістю венчурного бізнесу є дуже високий інтелектуальний і професійний рівень підприємців. Їх знання і досвід лежать на перетині фундаментальної та прикладної наук, інноваційного менеджменту, знань високотехнологічних виробництв. Тому підготовка таких фахівців – це нагальне завдання, від реалізації якого залежить майбутній стан розвитку сьогоденного підприємництва, сфери зайнятості і міста (держави) в цілому. Не менш важливо також забезпечити передавання технологій і результатів наукових розробок від наукової лабораторії до виробництва. Ідеться про розвиток інноваційного менеджменту, налагодження системи реалізації створеної розробниками інтелектуальної продукції. Оскільки вчені нерідко не хочуть або не можуть мати справи з ринком кінцевої продукції, цю роль теж може ефективно виконувати мале підприємництво.

3.4 Міграційний механізм регулювання джерел відтворення трудоресурсного потенціалу та зайнятості на підприємствах великого міста

В умовах сучасних трансформаційних змін, що відбуваються в нашій країні, регулювання джерел відтворення трудоресурсного потенціалу та зайнятості міста, на наш погляд, потребує: по-перше, детального аналізу міграційних потоків населення; по-друге – визначення факторів територіальної мобільності робочої сили. Адже демографічна криза та хвиля депопуляції, що охопила Україну, характеризується збереженням тенденції скорочення чисельності населення. За прогнозними даними відділу економічних і соціальних досліджень ООН, населення України до 2050 р. складатиме близько 26 млн осіб. Прогноз науковців Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України більш оптимістичний: населення України до 2050 р. становитиме 36,3 млн осіб. Проте матиме місце істотне зменшення економічно активної частини населення, а значить, і зайнятості: чисельність населення у працездатному віці скоротиться у 2051 р. в порівнянні з 2008 р. на 10,8 млн осіб [264; 265, с. 21]. За винятком м. Києва, такі процеси вже йдуть у великих містах України (табл. 3.1) [84; 85; 87; 147; 266; 267].

Таблиця 3.1 – Чисельність економічно активного населення віком 15-70 років: 2000 – 2009 роки* (тис. осіб) [84; 85; 87; 147; 266; 267]

	м. Київ	Харківська обл.	Дніпропетровська обл.	Донецька обл.	Львівська обл.	Одеська обл.
2000	1333,3	1463,5	1735,8	2383,5	1249,5	1151,3
2001	1342,3	1447,6	1731,8	2315,2	1234,1	1142,3
2002	1365,9	1482,8	1713,6	2261	1192,4	1116,4
2003	1403,0	1438,8	1711,1	2253,9	1192,4	1111,3
2004	1416,4	1396,3	1659,1	2250,4	1174,5	1117
2005	1412,6	1388,8	1665,7	2265,1	1167	1086,4
2006	1425,7	1391,3	1667,4	2261,6	1166,9	1095,2
2007	1450,3	1385,7	1664,9	2260,7	1167,7	1108,2
2008	1465,7	1386,5	1664,1	2267,3	1182,2	1117,8
2009	1477,5	1371,1	1666,5	2186,9	1185,5	1115,5

* Економічна активність населення згідно МОП розраховується виключно по областях, окрім міста Києва та Севастополя.

Як зазначають учені, дефіцит робочої сили призводить до скорочення ВВП, а зростання продуктивності праці, яке могло б компенсувати таке скорочення трудових ресурсів, навряд чи досягне [268, с. 286]. За таких умов єдиним джерелом задоволення потреб економіки в робочій силі та підтримання необхідного рівня господарського освоєння території є трудова міграція. Причому основними учасниками змагань за залучення населення працездатного віку стають саме великі міста України.

Під міграцією робочої сили (трудовою міграцією) ми розуміємо тимчасове або постійне переміщення активного працездатного населення, пов'язане з перетином певних територіальних кордонів у пошуках кращих умов праці та гідного рівня життя для себе і своєї родини.

Розрізняють такі види трудової міграції:

за географічною ознакою: зовнішня – між країнами та континентами; внутрішня – у межах однієї країни (міжобласна (внутрішньорегіональна), міжрегіональна). Міграційні потоки за напрямками руху слід поділяти на: село – місто, місто – село, місто – місто, село – село;

за ступенем контрольованості: організована (регульована), або легальна (здійснюється за участю держави або громадських організацій), і неорганізована (нереєстрована, стихійна), або нелегальна (реалізується силами та за кошти самих мігрантів);

за часовою ознакою: постійна, довгострокова, тимчасова, сезонна, вахтова, маятникова тощо;

за можливістю волевиявлення: добровільна і вимушена. Добровільна припускає свідоме прагнення мігруючого до зміни місця проживання й роботи (трудова, сімейна, соціальна). Вимушена обумовлена незалежними від мігранта обставинами (екологічними, воєнними, расовими);

міграції окремих груп – соціальних, статеві-вікових, етнічних та інших.

Загальні причини трудової міграції можна поділити на економічні та неекономічні. До причин неекономічного характеру відносять: політичні, правові, воєнні, етнічні, релігійні, національні, расові, сімейні, екологічні та ін. Утім, домінуючим мотивом трудової міграції українців залишається економічний, пов'язаний із значною диференціацією рівня життя населення країн, регіонів, міст [269, с. 159, 234; 270, с. 87; 19, с. 279].

Хоча, зазначимо, на ухвалення рішення про міграцію впливають й інші чинники, а саме: вік, родинний стан, освіта, трудовий стаж, професійний досвід та якість інформації про нове місце. Чим повніше і глибше об'єм інформації, тим більше ймовірність міграції.

У сучасній науковій літературі дослідженню міграційних процесів та виявленню факторів територіальної мобільності робочої сили присвячені роботи багатьох учених [19; 31; 166; 209; 223; 271-279.]. Так, В. Приймак, О. Голубник і Н. Шинкар розробили модель територіальної (міжрегіональної) мобільності населення, що визначає привабливість одних областей для мешканців інших регіонів і оцінює здатність виїзду із певної області та можливість переселення в нову [273]. О. Таряник і О. Колмакова обґрунтували механізм міжрегіонального переміщення трудових ресурсів на основі внутрішніх (вік, освіта, досвід тощо) та зовнішніх (рівень життя, економічний стан регіону, організація, оплата, стимулювання праці та ін.) чинників, що впливають на трудову активність населення [274]. Проте чинники, що впливають на міграційний рух населення великих міст України, не визначені.

Міграційну привабливість великого міста ми трактуємо як здатність залучення активного працездатного населення на вільні робочі місця з більшими ставками заробітної плати, можливістю підвищення свого соціального та інтелектуального рівня, який надає значної конкурентоспроможності на сучасному ринку праці. У 2009 р. найбільшим сальдо міграції було по м. Києву (як столиці) – 15,4 тис. осіб, потім у м. Одеси – 4,3 тис. осіб та м. Харкова – 0,4 тис. осіб [89, с. 16].

Для визначення джерел відтворення трудових ресурсів міста (на прикладі м. Харкова) спочатку проаналізуємо основні потоки імміграції населення. Тут останні десять років, аж до першого півріччя 2010 р., переважала міжрегіональна міграція, але починаючи з 2005 р. позитивне значення має міждержавна міграція. Внутрішньорегіональна міграція з 2007 р. має від'ємне значення (рис. 3.7).

У 2009 р. найбільш рухомою частиною всіх мігрантів м. Харкова і Харківської області були особи у працездатному віці: 83,9 % серед прибулих (з них 48,4 % – чоловіки, 51,6 % – жінки), 83,6 % серед вибулих (з них 48,5 % – чоловіки, 51,5 % – жінки) [280, с. 27; 281].

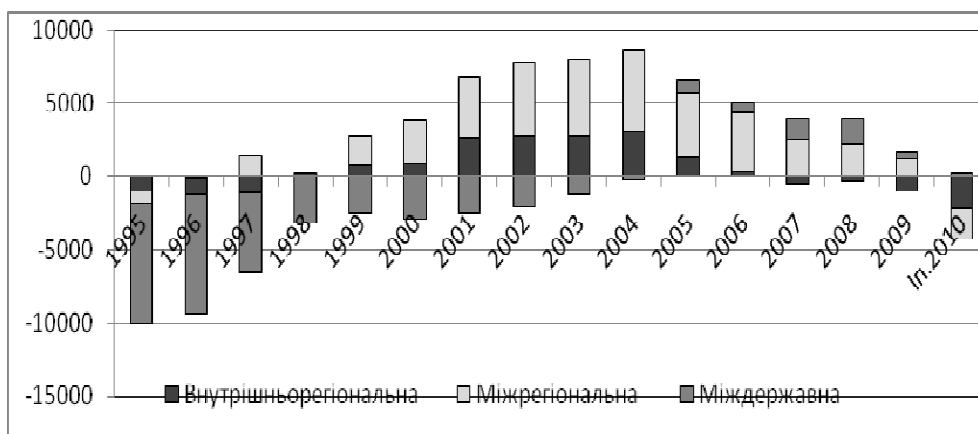


Рис. 3.7 – Динаміка міграційного руху населення м. Харкова (всі потоки): 1995 – 2010 рр. [280, с. 27; 281]

Внутрішньорегіональна імміграція населення по м. Харкову, як правило, має переважно індустріальний характер і означає переїзд працездатного населення з сільської місцевості до міста («село – місто») у пошуках роботи на підприємствах. У Харківській області, починаючи з 2002 року, переважає рух населення з сільської місцевості у міські поселення. Так, у 2009 році за рахунок цього міське населення збільшилося на 223 особи [280, с. 6].

Міграція населення «село – місто» детально розглянута в міграційній моделі М. П. Тодаро [282, с. 250].

Міжрегіональна імміграція до міста здійснюється у межах України з інших регіонів країни. З 1999 р. до 2009 р. м. Харків мав постійний приплив іммігрантів з інших областей України, найбільше з Донецької, Луганської, Полтавської та Сумської областей (рис. 3.8) [280, с. 31]. Слід зауважити, що при незбалансованих переміщеннях трудових ресурсів міграція може викликати обезлюднення і економічний регрес одних регіонів і надмірну концентрацію населення в інших.

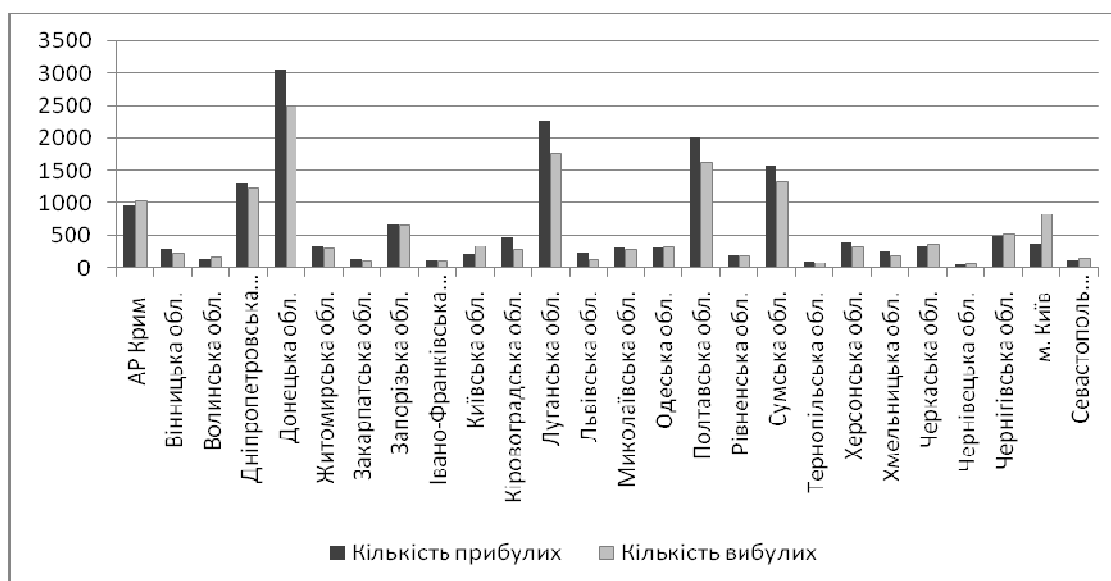


Рис. 3.8 – Міжрегіональна імміграція населення Харківської області у 2009 році [280, с. 31]

Міждержавна імміграція показує прибуття до міст України працівників з інших країн. Місто Харків, починаючи з 2005 року є привабливим для імміграції як із країн СНД, так і з інших країн (рис. 3.9). У м. Харкові та області на 1.01. 2008 р. тимчасово перебувало 18825 іноземців, у тому числі: 11736 – навчалися, 515 – отримали дозвіл на працевлаштування, 120 – релігійні діячі, 90 – туристи, 3 – біженці, 246 – прибули у службових справах, 5141 – у приватних справах, 974 – нелегальні мігранти. Постійно проживає 12048 іммігрантів, у тому числі квотові: усього – 2748, з них 6 – іноземні інвестори, 1735 – повнорідні родичі громадян України, 2 – особи, які раніше перебували в громадянстві України, 959 – батьки, чоловік (дружина) іммігранта та його неповнолітні діти, 46 – біженці та їхні родичі, які проживають разом з ними; позаквотові: усього – 9300, з них 8283 – один з подружжя, якщо другий, з ким він перебуває у шлюбі понад 2 роки, є громадянином України; діти і батьки громадян України; 59 – особи, які є опікунами (піклувальниками) громадянина України чи навпаки перебувають під його опікою; 931 – особи, які мають право на набуття громадянства за територіальним походженням; 27 – особи, імміграція яких становить державний інтерес для України [281]. Серед іноземців, які тимчасово перебували в Харківській області, на 1 січня 2008 р. мали дозвіл на працевлаштування 515 осіб, з яких найбільша частина із В'єтнаму, Китаю, Туреччини, Росії, Індії та інших країн. На 1 січня 2010 р. найбільша кількість іноземців була з Росії, В'єтнаму, Азербайджану та ін.[280, с. 34; 281].

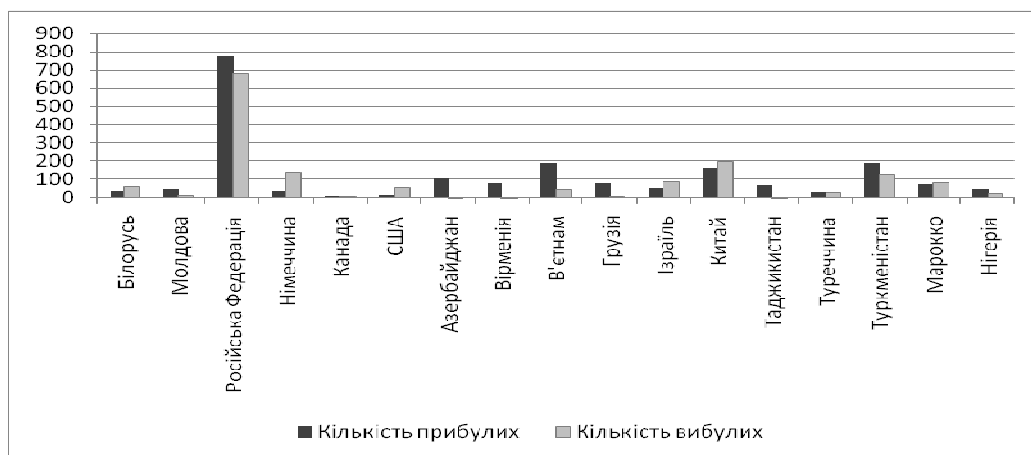


Рис. 3.9 – Розподіл міждержавних іммігрантів Харківської області за країнами у 2009 р. [280, с. 34; 281]

Аналіз соціально-економічних особливостей і трансформації типів міжнародної імміграції населення до великих міст дає змогу зробити висновок про те, що в Україні одночасно відбуваються: а) внутрішні та міжнародні міграції постіндустріального типу до великих міст; б) міжнародні трудові імміграції «неоколоніального» типу (робочої сили із країн, що розвиваються), коли джерелом зростання чисельності економічно активного населення стає нелегальна імміграція.

Імміграція постіндустріального типу має місце в умовах формування інформаційного суспільства, заснованого на знаннях і компетентності. Така міграція стосується насамперед представників інтелектуальної праці. Фахівці, які працюють у різних галузях, повинні неухильно удосконалювати свої навички та поповнювати професійні знання з урахуванням науково-технічного прогресу й запитів суспільства. Тільки за таких умов можна отримати чи зберегти робоче місце. Великі міста України в цьому плані не тільки потребують інтелектуальної праці, а й створюють робочі місця у сфері послуг, де необхідні сучасні знання. Саме з великих міст починаються структурні економічні перетворення, зокрема деіндустріалізація економіки, яка вимагає принципово іншої конфігурації зайнятості. Відтворити нову її структуру – з високою зайнятістю в сервісному секторі, торгівлі та будівництві – можуть саме мігранти.

Великого значення набуває освітня, або студентська імміграція. Вона притаманна як для внутрішньорегіонального, так і для міжрегіонального і міждержавного переміщення населення. Майже 40 тис. студентів із 129 країн світу навчаються в українських вищих навчальних закладах і проживають здебільшого у великих містах, таких як Київ, Харків та Одеса. Тільки у м. Харкові за статистичними даними в 2008 р. навчалось 11736 іноземних студентів, найбільша кількість з Китаю – 2188, Росії – 1593, В'єтнаму – 1269, Туркменістану – 827 та ін. [281].

В сучасних умовах розвиваються різноманітні форми міжнародної наукової співпраці науковців зі ступенем. Українські вчені беруть участь у стажуваннях за кордоном, навчаються в зарубіжних установах, займаються викладацькою діяльністю в навчальних закладах інших країн, долучаються до іноземних дослідницьких колективів тощо. Вітчизняні дослідники спілкуються зі своїми закордонними колегами у межах міжнародних конференцій, семінарів та круглих столів, що проходять як в Україні, так і за її межами. Найактивніше в міжнародній співпраці беруть участь науковці переважно великих міст України, а саме Києва, Харківської, Львівської, Донецької та Одеської областей [283, с. 37-38].

Міжнародні трудові імміграції «неоколоніального» типу означають рух робочої сили із країн, що розвиваються, до великих міст України. Якщо раніше іммігранти в основному працювали в українських представництвах зарубіжних компаній, то починаючи з 2007 р. іноземців почали наймати й українські бізнесмени, особливо у сфері будівництва. При цьому на територіях міст утворюються різноманітні діаспори, розвиток яких формує міграційні мережі, якими рухається більшість сучасних мігрантів. Люди прямують переважно туди, де можуть розраховувати на підтримку родичів, друзів, які можуть допомогти у здійсненні переїзду, а також, що особливо важливо, в облаштуванні в країні призначення (надати перше житло, підшукати роботу, допомогти в оформленні документів на перебування тощо) [284, с.12].

Проте така трудова міграція дуже часто здійснюється стихійно і нелегально, а тому потребує пильного контролю з боку держави. Адже

стихийний в'їзд в Україну іноземців певної кваліфікації, що є в надлишку на місцевих ринках праці, призводить до зростання рівня безробіття серед місцевого населення, спричиняє зниження середнього рівня реальної заробітної плати. Через те, що мігранти погоджуються на занижену заробітну плату, вони складають значну конкуренцію місцевому населенню, зумовлюють значну напруженість на ринку праці. Нелегальна міграція спричиняє і значну соціальну напруженість у суспільстві, нерегульовані зміни етнічної, культурної, мовної та демографічної структур населення, ускладнює криміногенне становище тощо.

Другою передумовою ефективного регулювання відтворення міської зайнятості є визначення факторів територіальної мобільності робочої сили. Нами виявлено фактори, які стимулюють міграційний приплив і стримують виїзд населення великих міст (на прикладі м. Харкова), впливаючи цим безпосередньо на зайнятість. Дослідження залежності міграційного руху населення від соціально-економічних факторів обґрунтовує напрями його регулювання з боку держави і місцевих органів влади.

Оскільки вивчення міграційного руху населення орієнтовано на забезпечення міста трудовими ресурсами, для аналізу були взяті дві групи факторів: перша – визначає стан ринку праці, друга – характеризує соціально-економічний розвиток міста.

Спочатку автором роботи був здійснений регресійний аналіз для виявлення залежності міграційного руху населення від соціально-економічних показників. Проте через недостатню статистичну вибірку даних побудувати адекватні міграційні моделі не вдалося. Тому для визначення найбільш значущих факторів, що стимулюють імміграцію населення та стримують виїзд населення міста, було проведено соціологічне дослідження методом експертного опитування. Його мета – отримання інформації про оцінку впливу різних факторів, що характеризують стан ринку праці та соціально-економічний розвиток міста, на міграційні потоки населення великих міст, яка відображена в знаннях, думках і оцінках респондентів. Таку інформацію можна одержати тільки від компетентних осіб – експертів, які мають глибокі знання про предмет дослідження (Додаток В).

За результатами опитування експертів при оцінці факторів були побудовані діаграми рангів, що дають можливість наочно відстежити ступені впливу різних факторів на результативну досліджувану величину, та визначена їх сила впливу (методика розрахунку наведена в Додатку В).

1. На основі розрахунків встановлено, що міграційний приплив населення стимулюють фактори, які визначають стан ринку праці (в порядку зменшення сили впливу та величини показника): 1) потреба підприємств, установ і організацій в працівниках; 2) наявність вільних робочих місць на малих підприємствах; 3) працевлаштування службою зайнятості громадян; 4) організація професійного навчання в закладах освіти та на підприємствах міста; 5) зменшення заборгованості з виплати заробітної плати; 6) зменшення рівня зареєстрованого безробіття у місті (рис. 3.10).

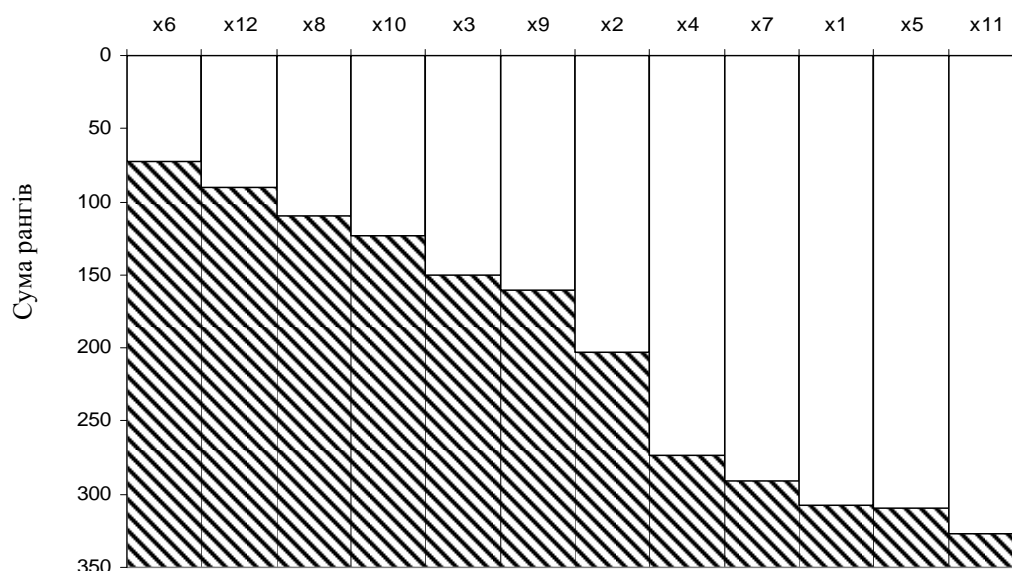


Рис. 3.10 – Діаграма рангів факторів, що характеризують стан ринку праці та стимулюють міграційний приплив населення

Коефіцієнт конкордації $W = 0,73$. Значущість коефіцієнта конкордації, що встановлюється за допомогою критерію Пірсона, $\chi^2_\delta = 248,2$. Порівнюємо дане значення з табличним. Оскільки $\chi^2_\delta = 248,2 > \chi^2_\delta = 19,7$, то можна зробити висновок про узгодженість думок експертів.

Таблиця 3.2 – Матриця попарних порівнянь для факторів, що характеризують стан ринку праці та стимулюють міграційний приплив населення

	X ₃	X ₆	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₂
X ₃	1	4,50	2,50	0,50	1,50	3,50
X ₆	0,22	1	0,56	0,11	0,33	0,78
X ₈	0,40	1,80	1	0,20	0,60	1,40
X ₉	2	9	5	1	3	7
X ₁₀	0,67	3,00	1,67	0,33	1	2,33
X ₁₂	0,29	1,29	0,71	0,14	0,43	1

Вплив факторів, нормований до 1, є таким: $\omega_{X_3} = 0,07$; $\omega_{X_6} = 0,33$; $\omega_{X_8} = 0,19$; $\omega_{X_9} = 0,04$; $\omega_{X_{10}} = 0,11$; $\omega_{X_{12}} = 0,26$.

2. Міграційний приплив населення стимулюють також фактори, що характеризують соціально-економічний розвиток міста (в порядку зменшення сили впливу та величини показника): 1) можливість придбати або орендувати житло; 2) можливість здобути вищу освіту у ВНЗ міста; 3) розвиток сфери торгівлі (рис. 3.11).

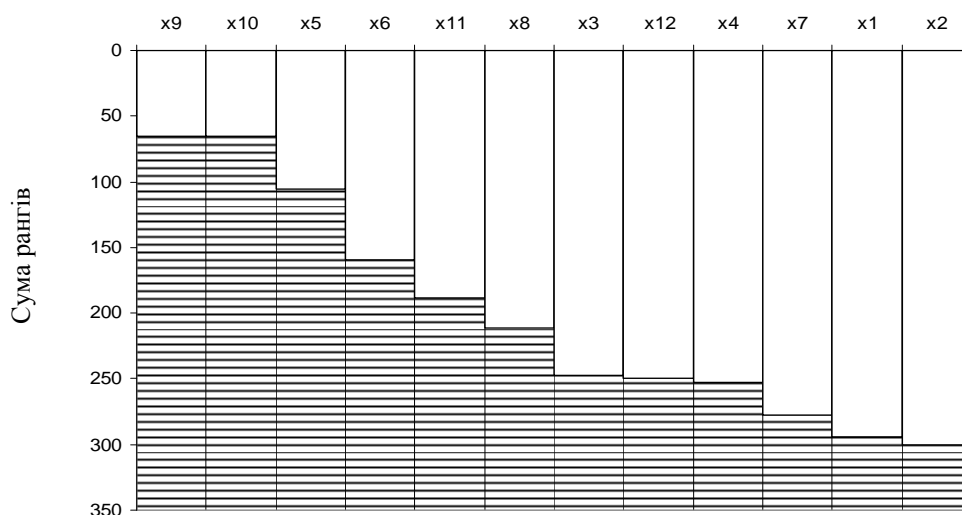


Рис. 3.11 – Діаграма рангів факторів, що характеризують соціально-економічний розвиток міста і стимулюють міграційний приплив населення

Коефіцієнт конкордації $W=0,58$. $\chi^2_{\text{д}}=197,5 > \chi^2_{\text{д}}=19,7$. Отже, робимо висновок про узгодженість думок експертів.

Таблиця 3.3 – Матриця попарних порівнянь для факторів, що характеризують соціально-економічний розвиток міста та стимулюють міграційний приплив населення

	X ₅	X ₉	X ₁₀
X ₅	1	9	5
X ₉	0,11	1	0,56
X ₁₀	0,20	1,80	1

Вплив факторів, нормований до 1, є таким: $\omega_{X_5} = 0,07$; $\omega_{X_9} = 0,60$; $\omega_{X_{10}} = 0,33$.

Проте важливим є не тільки залучення мігрантів, але й збереження наявного населення міста. Для цього необхідно встановити фактори, що стримують виїзд населення з великого міста.

3. За допомогою експертного опитування виявлено, що виїзд населення великих міст стримують фактори, що визначають стан ринку праці (в порядку зменшення сили впливу та величини показника): 1) зростання середньомісячної заробітної плати; 2) наявність вільних робочих місць на малих підприємствах; 3) працевлаштування службою зайнятості громадян; 4) організація професійного навчання в закладах освіти та на підприємствах міста; 5) зменшення заборгованості з виплати заробітної плати на підприємствах міста (рис. 3.12).

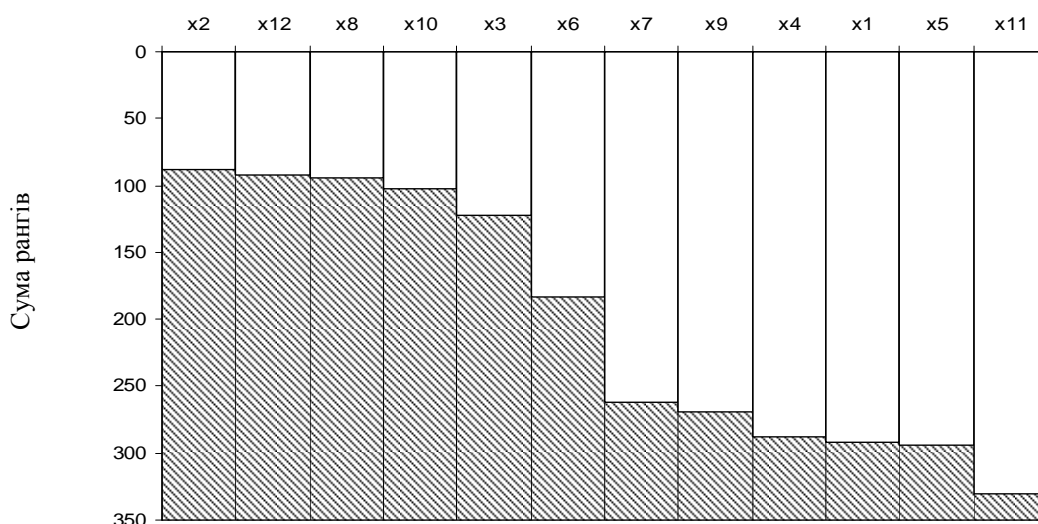


Рис. 3.12 – Діаграма рангів факторів, що характеризують стан ринку праці та стримують міграційний виїзд населення

Коефіцієнт конкордації $W=0,74$. $\chi^2_{\text{д}}=252,4 > \chi^2_{\text{д}}=19,7$, тому робимо висновок про узгодженість думок експертів.

Таблиця 3.4 – Матриця попарних порівнянь для факторів, що характеризують стан ринку праці та стримують міграційний виїзд населення

	X_2	X_3	X_8	X_{10}	X_{12}
X_2	1	0,11	0,56	0,78	0,33
X_3	9	1	5	7	3
X_8	1,80	0,20	1	1,40	0,60
X_{10}	1,29	0,14	0,71	1	0,43
X_{12}	3,00	0,33	1,67	2,33	1

Вплив факторів, нормований до 1, є таким: $\omega_{x_2} = 0,36$; $\omega_{x_3} = 0,04$; $\omega_{x_8} = 0,20$; $\omega_{x_{10}} = 0,28$; $\omega_{x_{12}} = 0,12$.

4. Виїзд населення великих міст стримують також фактори, що характеризують соціально-економічний розвиток міста (в порядку зменшення сили впливу та величини показника): 1) можливість здобути вищу освіту (наявність у місті вищих навчальних закладів); 2) рівень інфляції; 3) можливість придбати або орендувати житло; 4) зменшення конкурсу в ВНЗ; 5) розвиток сфери торгівлі (рис. 3.13).

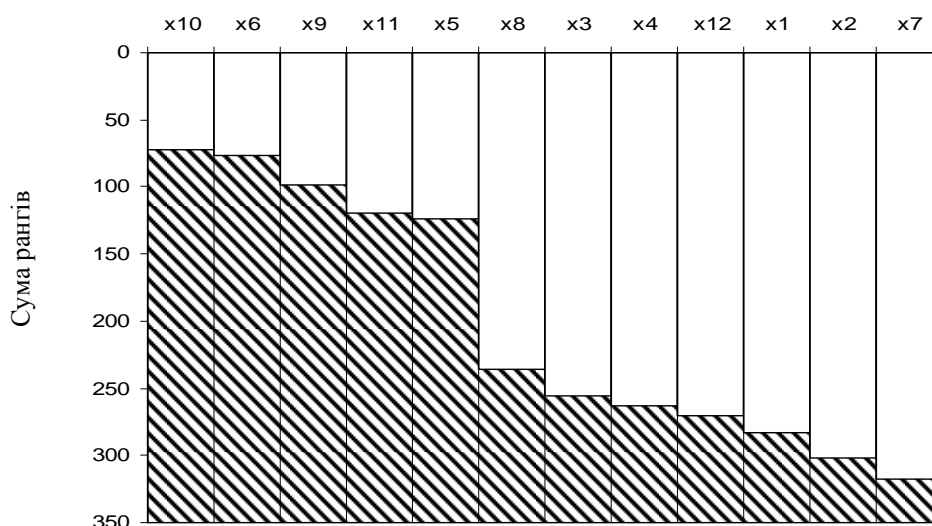


Рис. 3.13 – Діаграма рангів факторів, що характеризують соціально-економічний розвиток міста і стримують міграційний виїзд населення

Коефіцієнт конкордації $W=0,72$. $\chi^2_{\delta}=245,0 > \chi^2_{\delta}=19,7$, тому робимо висновок про узгодженість думок експертів.

Таблиця 3.5 – Матриця попарних порівнянь для факторів, що характеризують соціально-економічний розвиток міста і стримують міграційний виїзд населення

	X ₅	X ₆	X ₉	X ₁₀	X ₁₁
X ₅	1	7	5	9	3
X ₆	0,14	1	0,71	1,29	0,43
X ₉	0,20	1,40	1	1,80	0,60
X ₁₀	0,11	0,78	0,56	1	0,33
X ₁₁	0,33	2,33	1,67	3,00	1

Вплив факторів, нормований до 1, є таким: $\omega_{X_5} = 0,04$; $\omega_{X_6} = 0,28$; $\omega_{X_9} = 0,20$; $\omega_{X_{10}} = 0,36$; $\omega_{X_{11}} = 0,12$.

Таким чином, соціологічний аналіз дав можливість визначити фактори, регулювання яких може стимулювати приплив населення до м. Харкова та стримувати його виїзд за основними потоками міграції. В результаті чого стає можливим регулювання джерел відтворення зайнятості населення у великому місті. А в умовах демографічної кризи досить важливим є врахування міграційних потоків при розробці муніципальних довгострокових стратегій розвитку міста, впровадженні дієвих програм зайнятості населення, розвитку малого підприємництва тощо. Оскільки це найважливіше джерело трудових ресурсів, необхідно розробляти прогнози трудової міграції на перспективу.

ВИСНОВКИ

У монографії розв'язано важливе науково-практичне завдання з визначення сучасних трансформаційних процесів у сфері міської зайнятості, їх соціально-економічних регуляторів та запровадження стратегії муніципального управління зайнятістю населення у великих містах. У результаті проведеного дослідження отримано такі висновки:

Поняття «зайнятість населення» слід трактувати у вузькому та широкому сенсі. У вузькому значенні зайнятість визначено як систему заходів із створення і надання працездатному населенню робочих місць, визначення способу участі в суспільному господарстві (видів, сфер і форм діяльності, характеру і умов праці) з метою виробництва суспільно необхідного продукту та одержання індивідуальних трудових доходів і засобів до існування. У широкому розумінні – як систему економічних відносин з приводу формування, розподілу, перерозподілу, використання та відтворення трудових ресурсів, з урахуванням територіальних особливостей, з метою підвищення доступності суспільно корисної трудової діяльності для кожної працездатної людини.

Накопичувальні (кумулятивні) ефекти у сфері міської зайнятості відбуваються у такій послідовності: 1) концентрація у великих містах виробничих підприємств, які завдяки ефекту агломерації стають містоутворюючими; 2) створення робочих місць у вторинному секторі економіки (поява в місті підприємств-постачальників ресурсів та підприємств, орієнтованих на кінцевий споживчий попит); 3) поширення зайнятості у третинному, четвертинному (фінансове і юридичне обслуговування, інформаційні послуги, специфічні послуги для бізнесу) та п'ятиринному (послуги, які вимагають особливого рівня кваліфікації персоналу: освіта, медицина та ін.) секторах економіки.

Розвиток міської зайнятості пов'язаний із розвитком міста. Життєвий цикл міста (ЖЦМ) означає послідовність проходження таких фаз розвитку міста, як виникнення, інтенсивне зростання, уповільнене зростання, стагнація і занепад міста відповідно до процесу формування й розвитку територіально-господарського комплексу міста. Визначення стадій ЖЦМ є найважливішим засобом оцінки стану і перспектив міської зайнятості: динаміка зайнятості відповідає циклу економічної (ділової) активності, а розв'язання проблем зайнятості населення позначається на динаміці чисельності населення міста. У монографії у зв'язку з цим розроблено авторську методику визначення життєвого циклу міста та зведеного рейтингування міст відповідно до показників їх соціально-економічного розвитку.

Регулювання сфери міської зайнятості має враховувати особливості трансформаційних процесів України. Сучасна системна трансформація зайнятості здійснюється як інверсійний перехід від загальної моделі зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами (у соціалістичній системі господарювання) до моделі зайнятості з обмеженим попитом на працю та хронічним безробіттям (у ринковій системі). В основі структурних трансформацій зайнятості

(випереджаючого розвитку невиробничої сфери, трансформацій професійно-кваліфікаційної, статевовікової, соціальної структури зайнятості, появи нових форм зайнятості) лежать технологічні зміни у виробництві, розвиток постіндустріальних виробничих відносин та глобалізація економіки. Організаційні трансформації зайнятості сприяють розвитку приватних агентств зайнятості – як посередників між роботодавцями і працівниками та суб'єктів організації використання запозиченої праці у формі лізингу, аутстафінгу та аутсорсингу персоналу. Названі трансформації зайнятості наражаються на ризики численних аномалій зайнятості через відсутність багатьох необхідних норм у трудовому законодавстві та свідому відмову частини зайнятого населення підпорядковувати свою поведінку чинним правилам та законам, яка надає переваги неформальній і навіть кримінальній зайнятості.

Муніципальна (міська) система зайнятості є сукупністю взаємозв'язаних і взаємодіючих елементів господарювання, зосереджених на території міста, функціонування яких направлено на створення і надання економічно доцільних робочих місць працездатному населенню міста.

Алгоритм стратегічного управління міською зайнятістю враховує вплив та характер системних, структурних та організаційних трансформацій зайнятості. Стратегічною метою управління зайнятістю є формування ефективної структури зайнятості відповідно до технологічних змін у сучасному виробництві та вимог відкритого міжнародного конкурентного ринку праці. Основними соціально-економічними регуляторами міської зайнятості визнано: інвестиції в нові технології та професійну освіту персоналу; податкову і кредитну підтримку малого підприємництва, особливо в науково-інноваційній сфері та самозайнятих осіб; стимулювання трудової імміграції та рееміграції висококваліфікованої робочої сили.

Оцінка впливу прямих іноземних інвестицій на сферу міської зайнятості свідчить про неефективність поточного інвестування та необхідність перерозподілу інвестиційних коштів на користь створення робочих місць у високотехнологічних галузях економічної діяльності та у сферу професійної освіти, спеціальної підготовки та перепідготовки працівників з метою інноваційного розвитку економіки. Структура підготовки кадрів при цьому повинна не просто відповідати, а формувати структуру зайнятості. Фінансово-кредитне регулювання малого підприємництва, насамперед венчурного, як джерела нових робочих місць та зростання добробуту населення має бути спрямоване на зниження податкового навантаження, запровадження кредитування з низькою ставкою відсотка й пільговими умовами погашення.

В умовах демографічної кризи та скорочення чисельності населення більшості міст України важливого значення набуває міграційний механізм відтворення міської зайнятості – стимулювання процесів міграційного припливу (внутрішньорегіональної, міжрегіональної та міждержавної імміграції) та утримання працездатного населення від виїзду з великих міст. При цьому міграційний рух населення безпосередньо залежить від рівня соціально-економічного розвитку міста та стану міського ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Даль В. И. Толковый словарь живого Великорусского языка / В. И. Даль. – Т. 1. – М. : Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1955. – 699 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел] – з дод. і допов. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
3. Ачкасов А. Є. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Теорія і практика : моногр. / А. Є. Ачкасов. – Житомир : Вид-во «Житомир», 2002. – 512 с.
4. Блэк Дж. Экономика: толковый словарь : англо-русский / Дж. Блэк. – М. : ИНФРА-М, Весь мир, 2000. – 840 с.
5. Black J. Dictionary of Economics Oxford New York / J. Black. – Oxford University Press, 1997. – 544 p.
6. Encyclopedie Encarta [Електронний ресурс] / MSN. Encarta. – Режим доступу : <http://encarta.msn.com>.
7. Социальная политика : энциклопедия / [под ред. д.э.н., проф. Н. А. Волгина и д.ф.н. проф. Т. С. Сулимовой]. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2006. – 416 с.
8. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.1991 р. N 803-XII зі змінами та допов., редакція від 30.04.2009 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Лепейко Т. І. Економіка праці : навч. посібник / Т. І. Лепейко, Т. С. Шапошнікова, О. В. Толстікова. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 232 с.
10. Економічна енциклопедія : в 3 т., Т. 1 / [редкол.: С. В. Мочерний та ін.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
11. Краснов Ю. Методологічні основи відтворювального механізму зайнятості населення / Ю. Краснов // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 37–41.
12. Гнибіденко І. Ф. Соціально-економічні проблеми зайнятості і соціального захисту населення в аграрному секторі економіки України / І. Ф. Гнибіденко. – К. : Вид-во «Соцінформ», 2002. – 327 с.
13. Іванісов О. В. Удосконалення регулювання зайнятості трудових ресурсів України / О. В. Іванісов, О. Ф. Доровської // Коммунальное хозяйство городов : науч.-техн. сб. – К. : Техника, 2008. – Вып. 80. – С. 248–253. – (Серия «Экономические науки»)
14. Основи економічної теорії : навч. посібник для студентів усіх галузей освітянських знань неекономічного профілю / [за ред. М. С. Слободчука]. – Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2008. – 284 с.
15. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб і доп. – Х. : Вид-во ФІНН, 2009. – 728 с.

16. Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : учеб. пособие / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин; под. ред. проф. А. И. Рофе. – М. : Изд-во МИК, 1997. – 160 с.
17. Кузьменко Ю. В. Культура праці як чинник нарощення людського капіталу / Ю. В. Кузьменко // Педагогічний альманах. – 2009. – № 4. – С. 182–185.
18. Подольська Є. А. Культурологія : навчальний посібник / Подольська Є. А., Лихвар В. Д., Іванова К. А. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 288 с.
19. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.
20. Социальные функции труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.persona-nova.ru/articles.html>.
21. Лукашевич М. П. Соціологія праці: підручник / М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 440 с.
22. Андреева Л. А. К вопросу о понятиях трудовой занятости и ее обеспечении [Электронный ресурс] / Л. А. Андреева, О. М. Медведев. – Режим доступа : <http://www.law.edu.eu/doc/document.asp?docID=1135804>.
23. Типология форм занятости : методологические проблемы (методологический семинар ЛЭСИ 30.01.2007 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.hse.ru/data/932/975/1224/2007-01-30Shevchuk.doc>.
24. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие / Н. И. Есинова. – К. : Кондор, 2003. – 464 с.
25. Экономика труда в схемах и таблицах [Электронный ресурс] : учебно-наглядное пособие / [сост. Е. В. Шубенкова, Е. Е. Миргород]. – М. : Рос. экон. акад., 2003. – Режим доступа : <http://portal.rea.ru/e/Stat.nsf/791234e4afdf932c3256e9e002ac137/c323e2fe9838d548c3256e9e004594dc!OpenDocument>.
26. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття [Електронний ресурс] : Конвенція МОП № 168 від 21.06.1988 р. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
27. Амонова Д. С. Институционализация взаимосвязи уровня занятости, доходов населения и научно-технических изменений [Электронный ресурс] / Д. С. Амонова – Режим доступа : http://delist.ru/article/090/2008_aronovasa/page5.html.
28. Бухалков М. Эффективная занятость персонала как фактор роста продуктивности труда [Электронный ресурс] / М. Бухалков, О. Бабордина // Человек и труд. – 2001. – № 10. – Режим доступа к журн. : http://chelt.ru/2001/10/buxalkov_10.html.
29. Курс экономической теории: общие основы экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика. Основы национальной экономики : учеб. пособие / [под ред. А. В. Сидоровича]. – М. : Дело и Сервис, 2001. – 832 с.

30. Рынок труда : учебник / [под. ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина]. – М. : Экзамен, 2000. – 448 с.
31. Садова У. Я. Міграція та її місце у гармонізації розвитку територіальних суспільних систем / У. Я. Садова // Демографія та соціальна економіка. – 2009. – № 1 (11). – С. 29–36.
32. Міненко В. Л. Державна політика забезпечення продуктивної зайнятості населення регіону шляхом розвитку підприємництва: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління : 25.00.02 – механізми державного управління / В. Л. Міненко; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Харк. регіон. ін-т держ. упр. – Х., 2004. – 20 с.
33. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
34. Тарасов Ю. И. Методологические подходы к оценке экономической эффективности функционирования рынка труда [Электронный ресурс] / Ю. И. Тарасов, Н. А. Тумасян, Э. А. Хачемизова. – Режим доступа : http://www.vestnik.adygnet.ru/files/2005.3/164/tarasov2005_3.pdf.
35. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
36. Програма гідної праці на 2008-2011 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=168439&cat_id=366755
37. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А. А. Чухно. – К. : Логос, 2003. – 631 с.
38. Занадворов В. С. Экономика города. Вводный курс : учеб. пособие / В. С. Занадворов, А. В. Занадворова. – М. : ИКЦ «Академкнига», 2003. – 272 с.
39. Глазычев В. Л. Политическая экономия города : учеб. пособие / В. Л. Глазычев. – М. : Дело, 2009. – 192 с.
40. Занадворов В. С. Теория экономики города: учеб. пособие / В. С. Занадворов, И. П. Ильина. – М. : Изд. дом ВШЭ, 1999. – 174 с.
41. Василенко В. Н. Об основных конструктивных элементах экономического пространства / В. Н. Василенко // Економіка і право. – 2009. – № 2. – С. 5–10.
42. Горин М. П. Просторові фактори розвитку територіально-виробничих систем / М. П. Горин // Регіональна економіка. – 2007. – № 2. – С. 49 – 58.
43. Долішній М. І. Територіальна суспільна система як об'єкт дослідження регіональної економіки України / М. І. Долішній, Л. Т. Шевчук, Я. В. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональні суспільні системи : зб. наук. праць. Вип. 3 (XLVII) Ч.І. / НАН України ІРД. Редкол.: від. ред. академік НАН України М. І. Долішній – Л., 2004. – С. 9.

44. Максимчук М. В. До питання методології дослідження регіональних суспільних систем / М. В. Максимчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Структурна трансформація територіальних суспільних систем : зб. наук. праць. Вип. 5 (67) / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол. : відп. ред. д.е.н., проф. Є. І. Бойко. – Л., 2007. – С. 3–13.
45. Нашкерська М. М. Економічні механізми розвитку територіальних суспільних систем в контексті реалізації регіональної політики / М. М. Нашкерська // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Структурна трансформація територіальних суспільних систем : зб. наук. праць Вип. 5 (67) / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол. : відп. ред. д.е.н., проф. Є. І. Бойко. – Л., 2007. – С. 37–47.
46. Панн В. В. Соціально-економічний потенціал регіону як основа формування територіально-суспільної системи: теоретичні аспекти / В. В. Панн // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Структурна трансформація територіальних суспільних систем : зб. наук. праць. Вип. 5 (67) / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол. : відп. ред. д.е.н., проф. Є. І. Бойко. – Л., 2007. – С. 15–24.
47. Писаренко С. М. Суспільно-територіальні системи в теоретичних концепціях регіоналізму / С. М. Писаренко // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональні суспільні системи : зб. наук. праць. Вип. 3 (XLVII), Ч.I / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол. : відп. ред. академік НАН України М. І. Долішній. – Л., 2004. – С. 31–38.
48. Василенко В. Н. Архитектура регионального экономического пространства : монография / В. Н. Василенко; НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований – Донецк : ООО «Юго-Восток. Лтд», 2006. – 311 с.
49. Экономика народонаселения : учебник / [под ред. проф. В. А. Ионцева] – М. : ИНФРА-М, 2007. – 668 с.
50. Бойко-Бойчук О. В. Проблеми міста як підґрунтя ефективного управління його розвитком / О. В. Бойко-Бойчук // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Магістр, 2009. – Вип. 1 (35). – С. 294 – 302.
51. Шевченко А. С. Полеміка щодо визначення поняття «місто» та його функцій [Електронний ресурс] / А. С. Шевченко. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Patp/2009_2/09saspmf.pdf.
52. Дробышевская Т. В. Концептуализация понятия города : междисциплинарная перспектива / Т. В. Дробышевская // Економіка та право. – 2010. – № 1. – С. 137–142.
53. Ерохин А. К. Политическая экономия Адама Смита и Николая Кондорсе в приложении к концепции общественного образования [Электронный ресурс] / А. К. Ерохин // Проблемы современной экономики: Евразийский международный научно-аналитический журнал. – 2007. – № 2. – Режим доступа : <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=22401>.

54. Большой экономический словарь / [под ред. А. Н. Азрилияна]. – 6-е изд., доп. – М. : Ин-т новой экономики, 2004. – 1376 с.
55. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / [за ред. Романа Дяківа]. – К. : Міжнародна економічна фундація, 2002. – 704 с.
56. Крупный город : проблемы и тенденции развития / [под ред. В. А. Воротилова]. – Л. : Наука, 1988. – 165 с.
57. Розміщення продуктивних сил України / [за ред. Є. П. Качана]. – К. : Знання, 1997. – 375 с.
58. Удальцова М. В. Городская агломерация как социально-экономическая система / М. В. Удальцова. – Томск : ТГУ, 1985. – 315 с.
59. Організаційно-економічні аспекти сталого розвитку міст / [В. І. Торкатюк, О. Л. Сидоренко, А. Л. Шутенко та ін.] // Коммунальное хозяйство городов : науч.-техн. сб. – К. : Техника, 2008. – Вып. 82. – С. 42–53. – (Серия «Экономические науки»)
60. Карлова О. А. Функціонування міста як складної соціально-економічної системи / О. А. Карлова, Р. Е. Гуляк // Коммунальное хозяйство городов : науч.-техн. сб. – К. : Техника, 2008. – Вып. 80. – С. 3–11. – (Серия «Экономические науки»)
61. Гуляк Р. Е. Соціально-економічна сутність та визначення поняття «місто» / Р. Е. Гуляк // Коммунальное хозяйство городов : науч.-техн. сб. – К. : Техника, 2008. – Вып. 82. – С. 126–131. – (Серия «Экономические науки»)
62. Бабаєв В. М. Управління міським господарством : теоретичні та прикладні аспекти : монографія / В. М. Бабаєв. – Х. : ХарПІ НАДУ, 2004. – 188 с.
63. Демиденко Н. Ю. Сучасні проблеми розвитку високоурбанізованих міст [Електронний ресурс] / Н. Ю. Демиденко. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2010_31/statti/1_4.htm.
64. Левада С. Особливості прогнозування розвитку великих міст України / С. Левада // Соціологія у (пост) сучасності: міжнарод. наук. конф. м. Харків: тези доп. – Х., 2008. – С. 180–181.
65. Рудакова Н. В. Социальное развитие крупных российских городов : автореф. дис. канд. соц. наук : спец. 22.00.04 / Н. В. Рудакова. – Иркутск, 2006. – 23 с.
66. Тищенко О. М. Реформування житлово-комунального господарства: теорія, практика, перспективи : монографія / О. М. Тищенко. – Х. : ВД «ИНЖЕК», 2008. – 368 с.
67. Ореховский П. Муниципальное образование как объект управления [Электронный ресурс] / П. Ореховский. – Режим доступа : http://www.vanconsalt.com/book_124_chapter_4_Glava_2.
68. Кійко В. В. Програми соціального розвитку великого індустріального міста / В. В. Кійко, В. О. Соболев // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки : міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ. – Київ, 2000. – С. 437–444.
69. Гіденс Е. Соціологія / Е. Гіденс – К. : Основи, 1999. – 726 с.

70. Про затвердження Загальнодержавної програми розвитку малих міст : Закон України № 1580-IV від 4 березня 2004р. // Урядовий кур'єр. – № 84 – С. 1–7.
71. Оникиенко В. В. Рынок труда и занятость населения монофункционального города (на примере г. Славутича Киевской области) / В. В. Оникиенко, Н. И. Фашчевский, И. М. Львовская. – К. : НЦ ЗРТ, 1997. – 89 с.
72. Основы экономики столичного мегаполиса / Российская академия естественных наук, Российская муниципальная академия, Институт региональных экономических исследований. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. – 575 с.
73. Радионова Л. А. Город как социальная система / Л. А. Радионова – Харьков : ХНАГХ, 2008. – 104 с.
74. Огородник І. Управління економічною безпекою великого міста [Електронний ресурс] / І. Огородник. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/Portal/natural/VNULP/Komp-nauky/2010_663/33.pdf.
75. Єгоров О. М. Ефективне управління містом в умовах соціально орієнтованих ринкових реформ : автореф. дис... канд. наук з держ.упр. : 25.00.04 / О. М. Єгоров; [Донецьк. держ. акад. управління Міністерства освіти та науки]. – Донецьк, 2001. – 14 с.
76. Васильєва О. М. Управління соціально-економічним розвитком монофункціональних міст України: автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.04 / О. М. Васильєва; [Національна академія державного управління при Президентові України]. – К., 2004. – 21 с.
77. Костерін В. О. Управління економічним комплексом великого міста : автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / В. О. Костерін; [Українська академія державного управління при Президентові України]. – К., 2002. – 23 с.
78. Николаева Н. А. Конкурентоспособность города: взгляд зарубежных ученых [Электронный ресурс] / Н. А. Николаева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – № 6. – Режим доступа : <http://www.mavriz.ru/articles/2001/4/135.html>.
79. Основы економічної теорії : підручник / [за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко]. – Х. : Право, 2008. – 448 с.
80. Трофимова О. М. Теоретические предпосылки формирования территориально-производственных систем в регионе [Электронный ресурс] / О. М. Трофимова // Научный вестник Уральской академии государственной службы. – 2009. – Вып. № 4 (9). – Режим доступа: <http://www.vestnik.uara.ru/issue/2009/04/12>.
81. Тургель И. Д. Теоретико-методологические аспекты исследования жизненного цикла города [Электронный ресурс] / И. Д. Тургель // Научный вестник Уральской академии государственной службы. – 2008. – Вып. № 3 (4). – Режим доступа: <http://www.vestnik.uara.ru/issue/2008/03/14>.

82. Гонтарева Д. Н. Современные тенденции развития городской экономики: отечественная и зарубежная практика / Д. Н. Гонтарева // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2008. – № 1. – Ч. 2. – Т. 6. – С. 94–98.
83. Офіційний сайт Державного управління статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
84. Офіційний сайт Управління статистики в Донецькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://donetskstat.gov.ua>.
85. Офіційний сайт Управління статистики в Дніпропетровській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dnprstat.gov.ua>.
86. Офіційний сайт Управління статистики в Луганській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lugastat.lg.ua>.
87. Офіційний сайт Управління статистики в Харківській області [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://uprstat.kharkov.ukrtel.net>.
88. Лаппо Г. Городские агломерации России. Откуда есть пошли агломерации [Электронный ресурс] / Г. Лаппо, П. Полян, Т. Селиванова. – Режим доступа : <http://demoscope.ru/weekly/2010/0407/tema01.php>
89. Місто Харків у 2009 році : статистичний щорічник / [за ред. О. С. Никифорова]. – Х., 2010. – 192 с.
90. Офіційний сайт транснаціональної корпорації в Україні «МакДональдз Юкрейн Лтд.» [Электронный ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mcdonalds.ua>.
91. Монофункціональні міста Донецької області: проблеми та механізми розвитку в умовах економічної кризи : наукова доповідь / О. Ф. Новікова, Л. Г. Червова, В. П. Антонюк та ін. / НАН України; Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2009. – 207 с.
92. Богачев С. В. Проблемы теории и практики развития городской хозяйственной системы : монографія / С. В. Богачев / Ин-т экономико-правовых исследований НАН Украины. – Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2006. – 381 с.
93. Бубенко П. Т. Регіональні аспекти інноваційного розвитку : монографія / П. Т. Бубенко. – Харків : НТУ "ХП", 2002. – 316 с.
94. Голиков А.П. Размещение производительных сил и регионалистика: учеб. пособие / А. П. Голиков, А. Г. Дейнека, Н. А. Казакова. – Х.: Олант, 2006. – 319 с.
95. Долішній М.І. Актуальні завдання інтенсифікації соціально-економічного розвитку регіонів України / М. І. Долішній // Регіональна економіка. 2005. – №2. – С. 7-15
96. О'Салливан А. Экономика города : пер. с англ. / А. О'Салливан – [4-е изд.] – М. : ИНФРА-М, 2002. – 706 с. – (Серия «Университетский учебник»).
97. Петкова Л. О. Удосконалення системи міжбюджетних відносин у контексті адміністративно-територіальної реформи в Україні / Л. О. Петкова, Л. М. Задувайло // Фінанси України. – 2006. – № 9. – С. 47–55.

98. Петкова Л. О. До питання про якість економічного зростання України / Л. О. Петкова // Економіка України. – 2005. – № 6. – С. 45–49.
99. Семенов В. Т. Исторические особенности взаимосвязи территориального и функционального развития жизнедеятельности города / В. Т. Семенов, Е. Н. Дудка // Коммунальное хозяйство городов : науч.-техн. сб. – К. : Техника, 2004. – Вып. 57. – С. 290-301.
100. Форрестер Дж. Динамика развития города : монографія / Дж. Форрестер. – М. : Прогресс, 1974. – 287 с.
101. Шевчук Л. Т. Стимулювання регіонального розвитку Закарпатської області : монографія / Л. Т. Шевчук [та ін.] ; наук. ред. Л. Т. Шевчук ; НАН України, Інститут регіональних досліджень. – Л. : [б.в.], 2008. – 187 с.
102. Щербакова О. Л. Соціально-економічний розвиток міста як об'єкт управління [Електронний ресурс] / О. Л. Щербакова. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_du/2010_4/files/DU410_31.pdf.
103. Российские и мировые тенденции и тренды в сфере развития городов, агломераций и регионов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.glava.perm.ru/upload/pages/1005/Rossijskiye_i_mirovyje_tendencii_i_trndy_v_sfere_razvitija_gor.pdf.
104. Карий О. І. Застосування концепції життєвого циклу товару в маркетингу міста [Електронний ресурс] / О. І. Карий. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/VNULP/Logistyka/2008_633/40.pdf.
105. Посохов С. Страницы истории [Электронный ресурс] / С. Посохов – Режим доступа : <http://www.gorod.kharkov.ua/secart6022.html>.
106. Мусиездов А. А. Идентичность города: динамика образа Харькова в исторической ретроспективе [Электронный ресурс] / А. А. Мусиездов – Режим доступа : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mtpsa/2009_15/Musiezd.pdf.
107. Мусієздов О. О. Харківська ідентичність: уявлення про місто та його історію як чинники ідентифікації / О. О. Мусієздов. – Л. : Центр міської історії Центрально-Східної Європи, 2009. – № 5. – 25 с. – (Серія он-лайн публікацій)
108. Турбоатому – 75. История, достижения, перспективы / [редкол.: В. Г. Субботин, А. А. Бугаец, Е. В. Левченко и др.] – Х. : Золотые страницы, 2009. – 200 с.
109. Боротьба трудящих Харківщини за побудову фундаменту соціалістичної економіки. 1926-1932 : зб. документів і матеріалів / [за ред. І. К. Рибалки]. – Х. : Кн.вид., 1959 – 703 с.
110. Кудлай О. С. Боротьба трудящих Харківщини за відбудову промисловості і сільського господарства 1921-1925 / О. С. Кудлай. – Х. : Кн.вид., 1961 . – 208 с.
111. Місто Харків у 2003 році : статистичний щорічник до 350-річчя міста / [за ред. М. Л. Чмихала]. – Харків, 2004. – 200 с.
112. Місто Харків у 2004 році : статистичний щорічник / [за ред. М. Л. Чмихала]. – Х., 2005. – 198 с.

113. Місто Харків у 2005 році : статистичний щорічник / [за ред. М. Л. Чмихала]. – Х., 2006. – 202 с.
114. Місто Харків у 2006 році : статистичний щорічник / [за ред. М. Л. Чмихала]. – Х., 2007. – 201 с.
115. Місто Харків у 2007 році : статистичний щорічник / [за ред. М. Л. Чмихала]. – Х., 2008. – 202 с.
116. Місто Харків у 2008 році : статистичний щорічник / [за ред. М. Л. Чмихала]. – Х., 2009. – 206 с.
117. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях: Методы таксономии и факторного анализа / В. Плюта : пер. с пол. В. В. Иванова; науч. ред. В. М. Жуковской. – М. : Статистика, 1980. – 151 с.
118. Архипенко С. В. Аналіз економічних хвиль регіону на прикладі дослідження фінансових результатів Дніпропетровської області. Математична модель економічної хвилі регіону за його фінансовим результатом [Електронний ресурс] / С. В. Архипенко. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_ep/2009_3/files/ECON_03_2009_Arhipenko.pdf.
119. 119. Чужиков В. І. Особливості сучасних регіональних економічних циклів / В. І. Чужиков // Стратегія економічного розвитку України. – 2004. – Вип. 7. – С. 37–47.
120. Begg, I. Cities and competitiveness / I. Begg // Urban Studies. – 1999. – Vol. 36. – P. 795–809.
121. Hallin, G. Attraction, Competition and Regional Development in Europe / G. Hallin, A. Malmberg // European Urban and Regional Studies. – 1996. – № 3 (4). – P. 323–337.
122. Показатели устойчивого развития: теория, метод, практическое использование : отчет, представленный на рассмотрение Балатонской группы ; пер. с англ. / Авт. Х. Боссель. – Тюмень : ИПОС СО РАН, 2001. – 123 с.
123. Лексин В. Региональные столицы в экономике и социальной жизни России / В. Лексин // Вопросы экономики. – 2006. – № 7. – С. 84–93.
124. Сучасний словник із суспільних наук / [за ред. О. Г. Данильяна, М. І. Панова]. – Х. : Прапор, 2006. – 432 с.
125. Словарь иностранных слов. – 16-е изд., исправ. – М. : Рус. яз., 1988. – 624 с.
126. Тлумачний словник сучасної української мови / [за ред. В. С. Калашникова]. – Х. : Белкар-книга, 2005. – 800 с.
127. Борисов А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М. : Книжный мир, 2006. – 860 с.
128. Социологическая энциклопедия / [под. общ. ред. А.Н. Данилова]. – Мн. : БелЭн, 2003. – 384 с.
129. Новейший философский словарь. – 2-е изд., перераб. и дополн. – Мн. : Интерпрессервис; Книжный дом, 2001. – 1280 с.

130. Всемирная энциклопедия : Философия / [гл. науч. ред. и сост. А. А. Грицанов]. – М. : АСТ, Мн. : Харвест, Современный литератор, 2001. – 1312 с.
131. Яценко Н. Е. Толковый словарь обществоведческих терминов. / Н. Е. Яценко. – СПб. : изд-во «Лань», 1999. – 528 с.
132. Закономерности и перспективы трансформации общества : материалы V Международной конф. г. Москва : Т.3 / [под. ред. Ю. В. Яковца]. – М. : МФК, 2004. – С. 98–371.
133. Осипов Ю. М. Теория хозяйства. Начала высшей экономики : учебник : в 3т. / Ю. М. Осипов. – М., 1998. – Т. 3. – С. 294.
134. 134. Цивилизационная структура современного мира : в 3т. / [Под. ред. акад. НАН Украины Ю.Н. Пахомова, д-ра филос. наук Ю. В. Павленко]. – К. : Наукова Думка., 2006. – Т. 1 : Глобальные трансформации современности. – 687 с.
135. Гражевська Н. І. Економічні системи епохи глобальних змін : монографія / Н. І. Гражевська. – К. : Знання, 2008. – 431с.
136. Євдокимова Д. М. Економічний розвиток: процесний підхід / Д. М. Євдокимова // Стратегія економічного розвитку України: наук. зб. – К. : КНЕУ, 2004. – Вип. 15. – С. 21–24.
137. Гриценко А. А. Особливості ринкової трансформації інверсійного типу / А. А. Гриценко // Перехідна економіка : підручник. – К., 2003. – С. 37–45.
138. Гриценко А. Проблеми забезпечення стабільності грошової одиниці України / А. Гриценко // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 88–97.
139. Чистилін Д. До питання теорії суспільного розвитку: аспект самоорганізації / Д. Чистилін // Економіка України. – 2002. – № 3. – С. 52–58.
140. Мельник Л. Г. Экономика и информация: экономика информации и информация в экономике : энциклопедический словарь / Л. Г. Мельник – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2005. – 384 с.
141. Чеканский А. Н. Микроэкономический механизм трансформационного цикла / А. Н. Чеканский. – М. : Экономический факультет МГУ/ТЕИС, 1998. – 210 с.
142. Корнай Я. Дефицит : пер. с венгер. / Я. Корнай – М. : Наука, 1990. – 607 с.
143. Шевченко Л. С. Экономическая реформа и самостоятельность трудящихся / Л. С. Шевченко. – Х. : Основа, 1991. – 168 с.
144. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации : автореферат дис. д.э.н. : спец. 08.00.01 – Экономическая теория / Р. И. Капелюшников; Ин-т мировой экономики и международных отношений РАН – М., 2003. – 48 с.
145. Харківська область у 2008 році : статистичний щорічник / [за ред. М. Л. Чмихала]. – Х., 2009. – 577 с.
146. Шевченко Л. С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці : монографія / Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2009. – 280 с.

147. Офіційний сайт Головного управління статистики у м. Києві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gorstat.kiev.ua>.
148. Основні показники економічного і соціального розвитку м. Харкова за 2010 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.city.kharkov.ua/uk/document/osnovni-pokazniki-ekonomichnogo-i-sotsialnogo-rozvitku-m-harkova-za-2010-rik-42920.html>.
149. Соціально–економічне становище м. Дніпропетровська за 2010 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dneprstat.gov.ua/pres_vipuski/2011/02/1_02_10/PUBL-gorod12gaz.pdf.
150. Стан ринку праці у листопаді 2010 року в м. Львові. Динаміка зареєстрованого безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.stat.lviv.ua/ukr/si/express/2010/v07081210_372.pdf.
151. Соціально-економічне становище Одеської області за 2010 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.od.ukrstat.gov.ua>.
152. Спасенко Ю. Експлуатація найманої праці як чинник розповсюдження тіньової зарплати і тіньових доходів / Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 34–38.
153. Ченцова С. В. Кризис труда как следствие деформации рыночных реформ [Электронный ресурс] / С. В. Ченцова // Занятость населения в России. – 2009. – Режим доступа : www.lokoteam.ru/27.html.
154. Гуляева Л. А. Структура занятости населения : основные тенденции изменения и меры государственного воздействия [Электронный ресурс] / Л. А. Гуляева. – Режим доступа : http://www.old.nsaem.ru/Science/Publications/Science_notes/Archive/2007/4/431.pdf.
155. Господарський Кодекс України від 16.01.2003, № 436-IV [Электронный ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
156. Ринок праці Харківської області у 2006 році : Аналітично-статистичний збірник / Харківський обласний центр зайнятості. – Х., 2007. – 185 с.
157. Шаванс Б. Эволюционный путь от социализма [Электронный ресурс] / Б. Шаванс. – Режим доступа : <http://www.rusreforms.ru/shavans.htm>.
158. Реформи Януковича : Бюджет, податки, фінанси, дерегуляція / В. Геєць // «Дзеркало тижня». – 2010. – № 21 (червень). – Режим доступу: <http://dt.ua/articles/60318>
159. Даниель Белл. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования: пер. с англ. / Белл Даниель; под. ред В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – 786 с.
160. Валовий регіональний продукт за 2001-2008 роки : статистичний збірник / [за ред. І. М. Нікітіної]. – К., – 2010. – 143 с.
161. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.
162. Ринок праці Харківської області у 2007 році : аналітично-статистичний збірник / Харківський обласний центр зайнятості. – Х., 2008. – 189 с.
163. Ринок праці Харківської області у 2008 році : аналітично-статистичний збірник / Харківський обласний центр зайнятості. – Х., 2009. – 185 с.

164. Ринок праці Харківської області у 2009 році : аналітично-статистичний збірник / Харківський обласний центр зайнятості. – Х., 2010. – 194 с.
165. Традиції ремісництва і дефіцит кваліфікації робітничих кадрів на регіональному ринку праці Львівщини : монографія / У. Я. Садова, Л. К. Семів, С. О. Цапок та ін. / за ред. У. Я. Садової. – Л. : НАН України. Ін-т регіональних досліджень, 2008. – 104 с.
166. Чернявська О.В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України: автореф. дис. д-ра екон. наук : спец. 08.00.03 / О. В. Чернявська; Науково-дослідний економічний ін-т Міністерства економіки України. – К., 2009. – 32 с.
167. Безпека людського розвитку: економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2010. – 448 с.
168. Лібанова, Е. М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна політики. – 2008. - № 1(9). – С. 9-22.
169. Кузьмина А. Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг / А. Кузьмина // Вопросы экономики. – 2007. – № 1. – С. 144–147.
170. Бердичевская М. Ремонт в кузнице кадров / М. Бердичевская // Эксперт (Украина). – 2007. – № 34. – С. 16–24.
171. Коваль О. М. Державне регулювання зайнятості населення в великих містах України : автореф... дис. канд. наук з держ. управ. : спец. 25.00.04.; Укр. академія державного управління при Президентіві України / О. М. Коваль. – К., 2002. – 24с.
172. Симончук Е. Профессиональная структура современной Украины / Е. Симончук // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2009. – № 3. – С. 62 – 99.
173. Илышев А. М. Стратегии включения репродуктивного труда в производство [Электронный ресурс] / А. М. Илышев, И. В. Лаврентьева // Социс. – 2003. – № 3. – Режим доступа : http://www.isras.ru/files/File/Socis/2003-03/Ilyshev_Lavrenteva_red.pdf.
174. Калашникова И. Гендерные аспекты занятости населения / И. Калашникова, Е. Недохлебова // Человек и труд. – 2005. – № 11. – С. 67.
175. Праця Харківської області 2009 : статистичний збірник / [за ред. О. С. Никифорова]. – Х. : Головне упр. стат. у Харківській обл., 2010. – 348 с.
176. Типология форм занятости: методологические проблемы : методологический семинар ЛЭСИ (30.01.2007). [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hse.ru/data/932/975/1224/2007-01-30Shevchuk.doc>.
177. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3–14.

178. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічної вигоди від її використання / І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 6–12.
179. Луданик М. В. Развитие дистанционной занятости: плюсы и минусы использования / М. В. Луданик // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец.вип. : Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – К. : КНЕУ, 2010. – Т. 3. – С. 176–186.
180. Neugart M. Temporary Agency Work and Equilibrium Unemployment / M. Neugart, D. Storrie // Department of Economics Goeteborg University, 2001. – р.3.
181. Гук Л. П. Фрілансери на ринку праці України : гнучкі оделі зайнятості / Л. П. Гук // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – К. : КНЕУ, 2010. – Т. 3. – С. 492–499.
182. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій / О. Гулевич // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 10–13.
183. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот . – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
184. Кутецкая Д. Офис нарезной / Д. Кутецкая // Эксперт (Украина). – 2009. – № 39. – С. 28–29.
185. Макарова М. В. Дистанційна зайнятість в умовах розвитку мережної економіки / М. В. Макарова // Економіки та держава. – 2006. – №1. – С. 81.
186. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки / М. Махсма // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 10–15.
187. Zaslavskaya T. The social structure of contemporary Russian society. Sociological research. / T. Zaslavskaya // A Journal of Translations from Russian, 1998. – January-February. – P. 5-31.
188. Ковалиско Н. Многомерный анализ социальной стратификации современного украинского общества (региональный аспект) / Н. Ковалиско, Р. Савчинский // Социология : теория, методы, маркетинг. – 2007. – № 3. – С. 5–37.
189. Борецька Н. Пріоритетні напрями стратегії розвитку середнього класу у сучасних умовах / Н. Борецька, О. Созінов // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 46–51.
190. Федоренко В. Г. Особливості діяльності державної служби зайнятості в ринкових умовах / В. Г. Федоренко, О. Г. Чувардинський, С. В. Палиця // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – №1. – С. 3–5.
191. Довжук Б. С. Перспективи діяльності державної служби зайнятості / Б. С. Довжук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – №1. – С. 8–11.
192. Шевченко Л. С. Приватні кадрові агенції в системі територіальної організації ринку праці / Л. С. Шевченко // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Структурна трансформація

- територіальних суспільних систем (Збірник наукових праць) / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол. : відп. ред. д.е.н., проф. Є. І. Бойко. – Л., 2007. – Вип. 5 (67) – С. 211–220.
193. Офіційний сайт Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.
194. Официальный сайт Ассоциации Региональных Кадровых Агентств Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.arka.com.ua>.
195. Путеводитель на рынке рекрутинговых услуг [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.recruiting.net.ua>.
196. Прохоров З. Лизинг персонала / З. Прохоров // Лизинг. – 2007. – № 4. – С. 62.
197. Пискунов А. Лизинг рабочей силы в России / А. Пискунов // Лизинг. – 2007. – № 2. – С. 41.
198. Решетнікова А. Нетрадиційна форма лізингу : лізинг персоналу / А. Решетнікова // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 3. – С. 45.
199. Куликов Ю. Лізингове регулювання зайнятості молоді / Ю. Куликов // Праця і зарплата. – 2003. – № 38. – С. 6–7.
200. Кір'ян Т. Управління лізингом / Т. Кір'ян, Ю. Куликов // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 10–16.
201. Стали известны махинации олигархов с трудовым законодательством на предприятиях ГМК Украины [Електронний ресурс]. – Режим доступа : news.ugmk.info от 11.08.2010.
202. Економічна безпека держави : сутність та напрями формування : монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, С. М. Макуха та ін. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2009. – 312 с.
203. Проект Трудового кодексу України № 1038-1 від 28.08.2003р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=15689.
204. Кисільова Т. Приватні агентства зайнятості : проблеми правового регулювання діяльності / Т. Кисільова // Праця і зарплата. – 2006. – № 13. – С. 4.
205. 205. Свічкарьова Я. Правова характеристика аустафінгу як однієї із форм позикової праці / Я. Свічкарьова // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 1. – С. 18–20.
206. Коршунова Т. Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. – 2005. – № 6. – С. 7–30.
207. Синявская О. В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / О. В. Синявская. – М. : Поматур, 2005. – 55 с.
208. Дімітрюк І. В. Проблема тіньової зайнятості та її вплив на економічне становище в Україні [Електронний ресурс] / І. В. Дімітрюк – Режим доступу : <http://www.rusnauka.com>.

209. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист : навч. посібник із соціальної політики / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 491 с.
210. Кузьмін А. Третину української роздрібної торгівлі забезпечують ринки [Електронний ресурс] / А. Кузьмін М. Шамота. – режим доступу: <http://news.finance.ua/ua/~2/0/all/2008/11/16/142834>.
211. Агабекян Р. Л. Институциональная экономика: бизнес и занятость / Р. Л. Агабекян, Г. Л. Баяндурян – М.: Магистр, 2008. – 462 с.
212. Актуально : толерантність! : зб. ст. / [за ред. Ярослава Пилинського]. – К. : Стило, 2008. – 48 с.
213. Проект Податкового кодексу України від 15.06.2010 р. № 6509 [Електронний ресурс] // «Урядовий кур'єр». – № 141 від 03.08.2010 р. – Режим доступу: <http://www.ukurier.gov.ua>.
214. Офіційний сайт Ради підприємців при Кабінеті Міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.radakmu.org.ua/uk>.
215. Офіційний сайт Об'єднання організацій роботодавців України [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.ooru.org.ua>.
216. Офіційний сайт Конфедерації вільних профспілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kvpu.org.ua/InformationBlock/news/News/04_11_2010_12_12.aspx.
217. Податковий Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17>.
218. Про внесення змін до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» [Електронний ресурс] : Закон України від 06.02.2003 р. № 491-IV. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=491-15>.
219. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 зі змінами та доповненнями. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1078-2003-%EF>.
220. Про затвердження плану заходів щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.03.2010 р. № 359-р. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=359-2010-%F0>.
221. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні : соціальна експертиза : монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.
222. Данилишин Б. Зайнятість населення: як сформувати інноваційну складову / Б. Данилишин // Урядовий кур'єр. – 2007. – № 115. – С. 6.
223. Кучумова І. Ю. Державне регулювання ринку праці в умовах трансформації економіки : монографія / І. Ю. Кучумова. – Х. : НТМТ, 2009. – 204 с.

224. Кучумова І. Ю. Система державного регулювання ринку праці України: основні складові стратегічного розвитку / І. Ю. Кучумова // Вісник Харк. Нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. – 2007. – № 755. – Сер. екон. – С. 51-54.
225. Міненко В. Л. Методологічні аспекти збалансування ринкових і державних механізмів регулювання ринку праці / В. Л. Міненко // Зайнятість та ринок праці : міжвідомчий наук. зб. НАН України і Міністерства праці та соціальної політики України. – К. : РВПС України НАН України, 2010. – Вип. 23. – С. 3–18.
226. Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька. – Х. : ХНЕУ, 2010. – 323 с.
227. Петрова І. Інтеграційна роль компетенцій у стратегічному управлінні людськими ресурсами / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 23-28.
228. Чернявська О. В. Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України / О. В. Чернявська / Вищ. навч. закл. Укоопспілки «Полтав. ун-т економіки і торгівлі». – Ч.1. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 2011. – 222 с.
229. Стратегія соціально-економічного розвитку Харківської області на період до 2011 року: монографія / [за заг. ред. Є. П. Кушнар'ова]. – Х. : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2004. – 448 с.
230. Стратегія соціально-економічного розвитку регіону (на прикладі Волинської області) / М. А. Хвесик, Л. М. Горбач, Н. В. Вишневська, Ю. М. Хвесик. : Наукове видання – К. : Кондор, 2009 – 376 с.
231. Каплан Р. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей : пер. с англ. / Роберт Каплан, Дейвид Нортон – М. : Олимп–Бизнес, 2009. – 360 с.
232. Шифрин М. Б. Стратегический менеджмент : учеб. пособие / М. Б. Шифрин. – СПб. : Питер, 2008. – 240 с.
233. Економічна стратегія розвитку підприємств: монографія / [за заг. ред. В. К. Данилка]; – Житомир : Житом. держ. технол. ун-т., 2009. – 325 с.
234. Стратегічне управління : підручник / О. М. Тищенко, Т. М. Хміль, С. К. Василик та ін.; Харківський національний університет. – Х. : ІНЖЕК, 2009. – 278 с.
235. Вихід із кризи : Глобальний пакт про робочі місця, прийнятий Міжнародною конференцією праці на 98-й сесії. – Женева, 2009 – 18 с.
236. Захистим людей, стимулюючи створення робочих місць : Доклад МОТ, представлений Самміту лідерів Групи двадцяти, Піттсбург, 24 и 25 сентября 2009 г. Международное бюро труда. Женева. – сентябрь 2009 г. – 55 с.
237. Тесля С. М. Прямі іноземні інвестиції як економічна категорія, їх суть та класифікація / С.М. Тесля // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.3. – С. 131–138.

238. Батура О. В. Іноземні інвестиції в системі становлення ринкової економіки України : монографія / О. В. Батура, К. В. Комарова – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2002. – 179 с.
239. Федоренко В.Г. Економічні та організаційно-правові аспекти іноземних інвестицій в Україні : монографія / В. Г. Федоренко, Т. О. Проценко, В. В. Солдатенко, Д. В. Степанов. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2004. – 398 с.
240. Федоренко В. Г. Інвестування і ринок праці в Україні в умовах кризи / В. Г. Федоренко // Формування ринкової економіки : зб. наук.праць. – Спец. вип. : в 3т. Соціально-трудова відносина : теорія та практика. – К. : КНЕУ, 2010. – Т.3. – С. 355–360.
241. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / [за ред. акад. НАН України В. М. Гейця]. – К. : Ін-т економічного прогнозування, Фенікс, 2003. – 1008 с.
242. Основні положення схеми планування Харківської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : oblrada.kharkov.ua/texts/scheme_2010_08_17.doc.
243. Кузнецов О. В. Сущность и понятийный аппарат системы стимулирования создания новых рабочих мест путем предоставления предприятиям инвестиционных средств [Электронный ресурс] / О. В. Кузнецов – Режим доступа: <http://fond-vpv.ru/50.html>.
244. Анішина Н. Регулювання створення робочих місць у контексті економічної політики України в сучасних умовах / Н. Анішина, Т. Тимошек, Д. Верб, М. Москаленко // Україна: аспекти праці.– 2009. – № 4. – С. 9–15.
245. Корняков В. Воспроизводство новых рабочих мест [Электронный ресурс] / В. Корняков. // Экономический портал – Режим доступа : <http://institutiones.com/theories/1106-vosproizvodstvo-novyh-rabochih-mest.html>.
246. Данилишин Б. Ринок освітніх послуг: основні тенденції та шляхи модернізації / Б. Данилишин, В. Куценко // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 28–35.
247. Лісогор Л. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л. Лісогор // Україна: Аспекти праці. – 2008. – №8. –2008. – С. 29–33
248. Садова У.Я. Інноваційність людського розвитку в світлі детермінант регіональної економіки / У. Я. Садова, Н. І. Андрусишин, М. В. Бачинська / Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Ресурсне забезпечення інтелектуально-інноваційного розвитку регіону : зб. наук. праць / НАН України. Інститут регіональних досліджень. Редкол. : відп. ред. Є. І. Бойко. – Л., 2007. – Вип. 3(65). – 696 с.
249. Садова У. Я. Формування соціальної політики та механізм її реалізації в регіоні : автореф. дис... д-ра екон. наук : спец. 08.00.07 / У. Я. Садова; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2007. – 40 с.
250. Грішнова О. А. Управління конкурентоспроможністю організації на ринку інтелектуальної праці / О. А. Грішнова, С. П. Сокурєнко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 63–69.

251. Керб Л. П. Напрями трансформації бізнес-освіти / Л. П. Керб // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – К. : КНЕУ, 2010. – Т.1. – С. 343–347.
252. Ключко Ю. О. Малий та середній бізнес в Україні: стартові можливості, нинішні реалії, сценарії на майбутнє / Ю. О. Ключко // Матеріали Першої всеукр. міждисциплінарної конф. «Бар'єри та можливості розвитку малого та середнього бізнесу в Україні». – К., 2005. – С. 1–7.
253. Бондарчук К. Мале підприємництво як засіб розширення сфери зайнятості економічно активного населення / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 18–20.
254. Череп А. В. Зменшення впливу світової фінансової кризи на розвиток малого підприємництва в Україні / А. В. Череп, Ю. В. Карась // Город, регион, государство : экономико-правовые проблемы хозяйствования : в 2-х т. Т.2 : сб. науч. тр. / НАН Украины. Институт экономико-правовых исследований. – Донецк: Изд-во «Ноулидж», 2009. – 363 с.
255. Мазур О. Ефективне оподаткування малого підприємництва в умовах трансформації економіки України / О. Мазур // Регіональна економіка. – 2003. – №1. – С. 42–50.
256. Про державну підтримку малого підприємництва [Електронний ресурс] : Закон України від 19.10.2000 р. № 2063-III. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2063-14>.
257. Малий і середній бізнес у пошуках місця в стратегії економічного зростання в Україні [Електронний ресурс] : зб. ст. / [за ред. Я. А. Жаліла]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Table/Jalilo19/002.htm>.
258. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань регулювання підприємницької діяльності [Електронний ресурс] : Закон України від 18.09.2008 р. № 523-VI. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=523-17>.
259. Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 03.07.1998 № 727/98. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=727%2F98>.
260. Про прибутковий податок з громадян [Електронний ресурс] : Декрет Кабінету Міністрів України від 26.12.1992 № 13-92. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=13-92>.
261. Какие услуги банки предложат малому бизнесу в 2011 году [Электронный ресурс] // Украинский бизнес ресурс – режим доступа : <http://ubr.ua/finances/banking-sector/kakie-uslugi-banki-predlojat-malomu-biznesu-v-2011-godu-73706>.
262. Офіційний сайт Українського фонду підтримки підприємництва [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://ufpp.gov.ua>.
263. Про затвердження Порядку використання у 2010 році коштів, передбачених у державному бюджеті для мікрокредитування суб'єктів

- малого підприємництва [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.10.2010 р. № 923. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=923-2010-%EF>.
264. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. / [(колектив авторів) за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е.М. Лібанової]. – К. : Український центр соціальних реформ, 2006. – 138 с.
265. Позняк О. В. Проблеми формування міграційної політики України в сучасних умовах / О. В. Позняк // Демографія та соціальна економіка. – 2009. – № 1 (11). – С. 20–28.
266. Офіційний сайт Управління статистики в Одеській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.od.ukrstat.gov.ua>.
267. Офіційний сайт Управління статистики в Львівській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.stat.lviv.ua>.
268. Рубаник Е. А. Иммиграция как восполнение дефицита рабочей силы / Е. А. Рубаник // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2008. – № 1, Т. 6, Ч. 3. – С. 285–291.
269. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник. / В. С. Васильченко – К. : КНЕУ, 2005. – 252 с.
270. Вишневська О. А. Сучасна міжнародна трудова міграція та державна міграційна політика / О. А. Вишневська // Статистика України. – 2008. – № 2. – С. 87–91.
271. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посібник / О. В. Волкова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
272. Позняк О. Трудова міграція в Україні : сучасний стан, проблеми, перспективи / О. Позняк // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 8. – С. 43–47.
273. Приймак В. Міграційна привабливість регіонів України / В. Приймак, О. Голубник, Н. Шинкар // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 19–24.
274. Таряник О. Основні фактори, що впливають на трудову мобільність та економічну активність населення / О. Таряник, О. Колмакова // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 42–50.
275. Драгунова Т. Результативність міграційних процесів : аспекти приживаності населення / Т. Драгунова // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 6. – С. 26–20.
276. Доклад о развитии человека 2009. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие : пер с англ. / ПРООН. – М. : Изд-во «Весь Мир», 2009. – 232 с.
277. Тілікіна Н. В. Фактори територіальної мобільності робочої сили та їх класифікація / Н. В. Тілікіна // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 163–169.
278. Роцин С. Ю. Экономика труда (экономическая теория труда) : учеб. пособие / С. Ю. Роцин, Т. О. Разумова. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 400 с.

279. Костенко А. М. Аналіз сучасного стану трудових міграційних потоків та напрями їх державного регулювання / А. М. Костенко, Н. Д. Світайло // Економічний часопис – XXI. – 2009. – № 3–4. – С.44–52.
280. Міграція населення Харківської області у 2009 році : статистичний щорічник. – Харків : Головне управління статистики у Харківській області, 2010. – 48 с.
281. Міграція населення Харківської області у 2007 році : статистичний щорічник – Харків: Головне управління статистики у Харківській області, 2008. – 46 с.
282. Тодаро М. П. Экономическое развитие : учебник ; пер. с англ. / [под. ред. С. М. Яковлева, Л. З. Зевина]. – М. : Экономический факультет МГУ, ЮНИТИ, 1997. – 671 с.
283. Майданік І. Інтелектуальна міграція в Україні у контексті міжнародної наукової співпраці / І. Майданік // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 34–38.
284. Малиновська О. А. Міжнародні міграції та суспільні трансформації доби глобалізації / О. А. Малиновська // Демографія та соціальна економіка. – 2009. – № 1 (11). – С. 5–19.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика побудови життєвого циклу міста та зведеного рейтингування великих міст за основними соціально-економічними показниками

Для визначення життєвого циклу міста (Харкова, Києва, Дніпропетровська, Донецька, Львова, Одеси) ми пропонуємо використовувати інтегральний соціально-економічний показник розвитку міста. Побудова такого показника нами здійснена на основі методики обчислення таксономічного показника розвитку за В. Плютою. Цей показник виражає зведену характеристику визначених та кількісно вимірюваних властивостей розвитку статистичної одиниці (в нашому випадку – міста). Властивості є соціально-економічними показниками, заданими у вигляді часових рядів. Таксономічний показник розвитку, таким чином, дозволяє одержати узагальнену картину змін, що відбуваються в досліджуваному наборі ознак за певний проміжок часу.

Для визначення життєвого циклу міста використано статистичну інформацію за основними соціально-економічними показниками таких міст, як: Харків, Київ, Дніпропетровськ, Донецьк, Одеса та Львів. Статистична інформація охоплює період з 2003 р. по 2009 р. і складається з 18 показників, а саме:

- | | |
|---|---|
| 1) кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб; | 9) перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т; |
| 2) сальдо міграції, тис. осіб; | 10) перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб; |
| 3) інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн; | 11) експорт товарів, млн дол. США; |
| 4) прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США; | 12) експорт послуг, млн дол. США; |
| 5) введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв. м; | 13) імпорт товарів, млн дол. США; |
| 6) роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн грн; | 14) імпорт послуг, млн дол. США; |
| 7) роздрібний товарооборот на одну особу, грн; | 15) рівень зареєстрованого безробіття, %; |
| 8) обсяг послуг, реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн; | 16) середньомісячна заробітна плата, грн; |
| | 17) кількість вищих навчальних закладів; |
| | 18) чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб. |

Отже, вихідною точкою для побудови показника є матриця спостережень, що в нашому випадку має вигляд:

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1k} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2k} & \dots & x_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{i1} & x_{i2} & \dots & x_{ik} & \dots & x_{in} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{t1} & x_{t2} & \dots & x_{tk} & \dots & x_{tn} \end{bmatrix}, \quad (\text{A.1})$$

де x_{ik} – значення показника k в період i ; n – кількість досліджуваних показників; t – кількість рівнів досліджуваного динамічного ряду. Для аналізованого випадку матриця спостережень складається для кожного з 6 міст, $n=18$; $t=7$.

Подальшою процедурою для здійснення побудови таксономічного показника розвитку є стандартизація досліджуваних ознак за формулою

$$z_{ik} = \frac{x_{ik} - \bar{x}_k}{s_k}, \quad (\text{A.2})$$

причому

$$\bar{x}_k = \frac{1}{t} \sum_{i=1}^t x_{ik}, \quad (\text{A.3});$$

$$s_k = \sqrt{\frac{1}{t} \sum_{i=1}^t (x_{ik} - \bar{x}_k)^2}, \quad (\text{A.4})$$

де z_{ik} – стандартизоване значення показника k для періоду часу i ; \bar{x}_k – середнє арифметичне значення показника k ; s_k – стандартне відхилення показника k ;

Процедура стандартизації показників приводить не тільки до елімінування одиниць виміру, але й до вирівнювання значень ознак.

Для побудови вектора-еталона розвитку необхідний поділ усіх аналізованих ознак на стимулятори та дестимулятори в залежності від характеру впливу показників на рівень розвитку (в нашому випадку – на рівень соціально-економічного розвитку міста). Якщо показник позитивно впливає на рівень розвитку, тобто стимулює його, то його відносять до стимуляторів; в іншому випадку – до дестимуляторів, тобто до ознак, що спричиняють гальмуючий, негативний вплив.

Єдиним дестимулятором в нашому випадку слід, очевидно, визначити рівень зареєстрованого безробіття. Всі інші досліджувані показники є стимуляторами соціально-економічного розвитку міст.

Еталон розвитку є багатовимірним вектором P_0 з координатами:

$$z_{01}, z_{02}, \dots, z_{0n}$$

$$z_{0k} = \max_i z_{ik}, \text{ якщо } k \in I, \quad z_{0k} = \min_i z_{ik}, \text{ якщо } k \notin I (k = 1, \dots, n),$$

де I – множина стимуляторів; z_{ik} – стандартизоване значення показника k в період часу i .

Подальші розрахунки пов'язані з обчисленням для окремого міста відстаней від точки (вектора), що уособлює значення усіх досліджуваних ознак на визначений момент часу, до еталона розвитку. На основі цих відстаней і будується власне таксономічний показник розвитку:

$$d_i^* = \frac{c_{i0}}{c_0} \quad (\text{A.5})$$

де d_i^* – таксономічний показник розвитку міста; c_{i0} – евклідова відстань від точки (вектора), що уособлює значення усіх досліджуваних ознак на визначений момент часу, до еталона розвитку; c_0 – показник, пов'язаний з розмахом варіації відстаней c_{i0} .

У нашому випадку метрикою відстані є евклідова відстань, яку і символізує показник c_{i0} :

$$c_{i0} = \sqrt{\sum_{k=1}^n (z_{ik} - z_{0k})^2}, \quad (\text{A.6})$$

де z_{ik} – стандартизоване значення координати вектора показників i -го року по k -му показнику; z_{0k} – координата вектора-еталону розвитку по k -му показнику; n – кількість досліджуваних показників ($n=18$).

$$c_0 = \bar{c}_0 + 2S_0, \quad (\text{A.7})$$

$$\bar{c}_0 = \frac{1}{t} \sum_{i=1}^t c_{i0}, \quad (\text{A.8})$$

$$S_0 = \sqrt{\frac{1}{t} \sum_{i=1}^t (c_{i0} - \bar{c}_0)^2}, \quad (\text{A.9})$$

де \bar{c}_0 – середнє арифметичне значення відстаней c_{i0} ; S_0 – стандартне відхилення відстаней c_{i0} ; t – кількість рівнів досліджуваного динамічного ряду ($t=7$); i – номер рівня аналізованого динамічного ряду ($i=\overline{1, t}$).

Вихідна методика обчислення таксономічного показника розвитку має наступну інтерпретацію: чим більше значення такого показника, тим нижчий рівень розвитку досліджуваного року для відповідного міста і навпаки. Така інтерпретація не зовсім зручна для сприйняття, отже, частіше використовують так званий модифікований показник розвитку:

$$d_i = 1 - \frac{c_{i0}}{c_0}. \quad (\text{A.10})$$

Його інтерпретація має «прямий» характер: досліджуване місто тим вище за розвитком, чим ближчий досліджуваний показник до одиниці (чим вищий обчислений модифікований показник розвитку).

Таблиця А.1 – Побудова таксономічного показника розвитку м. Харкова
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

i	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	K_6	K_7	K_8	K_9	K_{10}	K_{11}	K_{12}	K_{13}	K_{14}	K_{15}	K_{16}	K_{17}	K_{18}
2003	1444,9	6,9	1820,4	221,8	137,8	3204,1	2187	927,1	5,4	625,2	397,1	30,9	614,1	13,6	1,11	494	67	1700
2004	1445,2	5,7	3033	325,1	132,1	4214,5	2878	1089,5	7,5	653,6	564,6	45,2	1328,2	44,3	1	610	66	1800
2005	1443,6	6,5	2907,1	358,4	182,9	5948,3	4063	1278,1	7	669,8	580,3	52,7	939,1	56,1	0,8	802,85	63	1900
2006	1441,6	3,4	4333,5	791	232,6	7892,6	5398	1601,1	7,4	679,6	714,2	89,1	1009,4	109,2	0,7	1026	63	1864
2007	1438,2	2,4	6515,6	969,9	337	10794,8	7396	1916	9,9	630	896	232,4	1151,4	221,2	0,7	1322	62	1898
2008	1436,4	3,6	7055,3	1316,2	89,2	14508,6	9959	6534	12,7	602,1	1234,1	220,1	1402,3	326,2	1	1765	61	1844
2009	1432,7	0,4	4430	1748,7	342,5	13586,1	9343	6409	9,4	500	1020,1	195,5	807,4	332,1	0,9	1893	58	1746
\bar{x}_k	1440,4	4,1	4299,3	818,7	207,7	8592,7	5889,1	2822,1	8,5	622,9	772,3	123,7	1036,0	157,5	0,9	1130,4	62,9	1821,7
s_k	4,4	2,2	1781,4	527,5	93,2	4148,5	2856,4	2327,9	2,2	56,0	271,0	82,2	260,0	124,9	0,1	509,2	2,8	71,0
Z_{ik}																		
2003	1,03	1,27	-1,39	-1,13	-0,75	-1,30	-1,30	-0,81	-1,38	0,04	-1,38	-1,13	-1,62	-1,15	1,51	-1,25	1,48	-1,72
2004	1,10	0,72	-0,71	-0,94	-0,81	-1,06	-1,05	-0,74	-0,44	0,55	-0,77	-0,96	1,12	-0,91	0,76	-1,02	1,12	-0,31
2005	0,73	1,08	-0,78	-0,87	-0,27	-0,64	-0,64	-0,66	-0,66	0,84	-0,71	-0,86	-0,37	-0,81	-0,59	-0,64	0,05	1,10
2006	0,28	-0,33	0,02	-0,05	0,27	-0,17	-0,17	-0,52	-0,48	1,01	-0,21	-0,42	-0,10	-0,39	-1,27	-0,21	0,05	0,60
2007	-0,49	-0,79	1,24	0,29	1,39	0,53	0,53	-0,39	0,64	0,13	0,46	1,32	0,44	0,51	-1,27	0,38	-0,31	1,07
2008	-0,90	-0,24	1,55	0,94	-1,27	1,43	1,42	1,59	1,91	-0,37	1,70	1,17	1,41	1,35	0,76	1,25	-0,66	0,31
2009	-1,75	-1,71	0,07	1,76	1,45	1,20	1,21	1,54	0,42	-2,19	0,91	0,87	-0,88	1,40	0,09	1,50	-1,74	-1,07
P_0	1,10	1,27	1,55	1,76	1,45	1,43	1,42	1,59	1,91	1,01	1,70	1,32	1,41	1,40	-1,27	1,50	1,48	1,10

Таблиця А.2 – Побудова таксономічного показника розвитку м. Києва
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

i	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	K_6	K_7	K_8	K_9	K_{10}	K_{11}	K_{12}	K_{13}	K_{14}	K_{15}	K_{16}	K_{17}	K_{18}
2003	2597,7	22,2	8481,6	2123,4	1001,1	7961,9	3037	4486,2	10,3	1457,1	2906,1	525,9	5183,5	286,9	0,42	761	110	1600
2004	2625,1	29,3	13859	2684,1	1050	11184,1	4216	2313,2	11	1358,5	4136	762,8	6539,5	464,3	0,4	967	115	1900
2005	2651,9	30,6	19468,3	3619,1	1201	17695,6	6603	9890,7	11,4	1435,2	4383,2	1068,7	13268	887,6	0,4	1313,96	116	2200
2006	2676,8	26,7	24857,7	5538,2	1301	25826	9545	13224,2	13	1507,8	4480,4	1612,9	16201,8	1364,1	0,4	1729	113	2244
2007	2698,9	24,8	38230,1	9496,7	1401,5	35989,8	13187,4	18736,4	16,6	1417	5337,4	2255	24270	1774,9	0,3	2300	118	2291
2008	2724,2	23,4	46574,1	13321,5	1430,4	47809,4	17367	22296,1	12,5	1446,9	8653,2	3216,3	32820,3	2434,1	0,6	3074	113	2268
2009	2743,8	15,4	28228	15756,1	948	43191,5	15563	28217	19,2	1278,9	6818,2	2428,2	24116,9	1948,1	0,4	3161	113	2121
\bar{x}_k	2674,1	24,6	25671,3	7505,6	1190,4	27094,0	9931,2	14166,3	13,4	1414,5	5244,9	1695,7	17485,7	1308,6	0,4	1900,9	114,0	2089,1
s_k	48,9	4,7	12394,4	5029,2	180,8	14523,3	5196,6	8764,9	3,0	69,2	1777,9	910,3	9378,9	739,7	0,1	899,9	2,4	234,5
Z_{ik}																		
2003	-1,56	-0,52	-1,39	-1,07	-1,05	-1,32	-1,33	-1,10	-1,03	0,62	-1,32	-1,29	-1,31	-1,38	0,03	-1,27	-1,67	-2,09
2004	-1,00	0,99	-0,95	-0,96	-0,78	-1,10	-1,10	-1,35	-0,80	-0,81	-0,62	-1,02	-1,17	-1,14	-0,21	-1,04	0,42	-0,81
2005	-0,45	1,27	-0,50	-0,77	0,06	-0,65	-0,64	-0,49	-0,67	0,30	-0,48	-0,69	-0,45	-0,57	-0,21	-0,65	0,84	0,47
2006	0,06	0,44	-0,07	-0,39	0,61	-0,09	-0,07	-0,11	-0,14	1,35	-0,43	-0,09	-0,14	0,08	-0,21	-0,19	-0,42	0,66
2007	0,51	0,04	1,01	0,40	1,17	0,61	0,63	0,52	1,05	0,04	0,05	0,61	0,72	0,63	-1,41	0,44	1,67	0,86
2008	1,03	-0,26	1,69	1,16	1,33	1,43	1,43	0,93	-0,31	0,47	1,92	1,67	1,64	1,52	2,20	1,30	-0,42	0,76
2009	1,43	-1,97	0,21	1,64	-1,34	1,11	1,08	1,60	1,91	-1,96	0,88	0,80	0,71	0,86	-0,21	1,40	-0,42	0,14
P_0	1,43	1,27	1,69	1,64	1,33	1,43	1,43	1,60	1,91	1,35	1,92	1,67	1,64	1,52	-1,41	1,40	1,67	0,86

Таблиця А.3 – Побудова таксономічного показника розвитку м. Дніпропетровська
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

i	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	K_6	K_7	K_8	K_9	K_{10}	K_{11}	K_{12}	K_{13}	K_{14}	K_{15}	K_{16}	K_{17}	K_{18}
2003	1052,8	-1,3	1708,1	409,7	158,9	4435,9	1261	904,8	6,6	439,2	1095	87	1152,3	54,1	1,22	519	35	1200
2004	1046,4	-0,1	2721,2	575,5	133,5	3754,7	3543	1108,5	2,3	365,9	1503,2	109,8	1246,5	97,1	1,1	655	61	500
2005	1039,5	36	3801	704,9	147,2	5132,2	4873,5	5219,9	2,5	375,2	1564	143,2	1615,8	122,5	2,4	889,2	36	1300
2006	1029,3	-1,9	5468,3	1180,2	164,5	6890,3	6589	4996,1	2,3	380,8	2005,4	110,1	2386	147,8	0,6	1126	38	1302
2007	1021,7	-4,1	7062,3	1089,2	181,2	10019,9	9664,2	6078,8	2,7	393,8	2495,4	235,1	3138,1	256,2	0,6	1428	38	1340
2008	1009,7	-7,4	8382,1	1114,4	187,5	13386,6	13050	8353	2,4	357,5	3104,5	446,3	4610	451,4	1,1	1893	38	1335
2009	1003,4	-3	5283	1225	70,8	10956,5	10777	8251	6,2	308,7	1548,7	362,2	2281,5	347,9	1	1930	38	1278
\bar{x}_k	1029,0	2,6	4918,0	899,8	149,1	7796,6	7108,2	4987,4	3,6	374,4	1902,3	213,4	2347,2	211,0	1,1	1205,7	40,6	1179,3
s_k	17,2	13,8	2184,7	304,6	36,3	3416,9	3918,1	2801,5	1,8	36,4	639,0	130,5	1129,2	135,2	0,6	524,8	8,4	280,6
Z_{ik}																		
2003	1,39	-0,28	-1,47	-1,61	0,27	-0,98	-1,49	-1,46	1,69	1,78	-1,26	-0,97	-1,06	-1,16	0,13	-1,31	-0,66	0,07
2004	1,02	-0,20	-1,01	-1,06	-0,43	-1,18	-0,91	-1,38	-0,71	-0,23	-0,62	-0,79	-0,97	-0,84	-0,08	-1,05	2,43	-2,42
2005	0,61	2,42	-0,51	-0,64	-0,05	-0,78	-0,57	0,08	-0,60	0,02	-0,53	-0,54	-0,65	-0,65	2,24	-0,60	-0,54	0,43
2006	0,02	-0,33	0,25	0,92	0,42	-0,27	-0,13	0,00	-0,71	0,17	0,16	-0,79	0,03	-0,47	-0,97	-0,15	-0,31	0,44
2007	-0,42	-0,49	0,98	0,62	0,89	0,65	0,65	0,39	-0,49	0,53	0,93	0,17	0,70	0,33	-0,97	0,42	-0,31	0,57
2008	-1,12	-0,72	1,59	0,70	1,06	1,64	1,52	1,20	-0,65	-0,47	1,88	1,79	2,00	1,78	-0,08	1,31	-0,31	0,55
2009	-1,49	-0,41	0,17	1,07	-2,16	0,92	0,94	1,16	1,46	-1,80	-0,55	1,14	-0,06	1,01	-0,26	1,38	-0,31	0,35
P_0	1,39	2,42	1,59	1,07	1,06	1,64	1,52	1,20	1,69	1,78	1,88	1,79	2,00	1,78	-0,97	1,38	2,43	0,57

Таблиця А.4 – Побудова таксономічного показника розвитку м. Донецька
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

i	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	K_6	K_7	K_8	K_9	K_{10}	K_{11}	K_{12}	K_{13}	K_{14}	K_{15}	K_{16}	K_{17}	K_{18}
2003	1012,6	3,4	1873,5	291,6	104,1	1957,5	1912	796,4	7,3	349,1	4956,7	19,2	1415	14,8	0,9	553	40	1100
2004	1008	2,3	2380,6	318,6	75,5	2748,4	2697	887,5	4,6	358,7	2602,4	82,7	827,1	43,7	0,9	729	39	1200
2005	1001,4	1,3	3065,9	339,9	111	4037,8	3985	4332,9	4,9	377,2	1860,6	136,4	911,8	96,3	0,7	1007,6	38	1200
2006	1004,6	1,4	4294,4	436,9	179,6	5802	5760	6350,8	10,1	407,7	1807	181	1192	172,9	0,7	1275	38	1244
2007	972,2	-0,5	6274,9	706	159,9	7862,8	7856,2	8123,8	7,8	390,3	2529,1	263,1	2390,6	292,7	0,6	1666	38	1234
2008	965,9	0,7	8640,6	850,5	265,1	10965,2	11032	10479,5	17,1	387,4	3414,9	292,2	2753,5	317	1	2206	38	1175
2009	959,6	-1,6	5130	980,9	111	8669	8778	8820	8,6	343,7	3538,4	292,5	880,9	261,7	0,8	2340	38	1092
\bar{x}_k	989,2	1,0	4522,8	560,6	143,7	6006,1	6002,9	5684,4	8,6	373,4	2958,4	181,0	1481,6	171,3	0,8	1396,7	38,4	1177,9
s_k	20,7	1,5	2209,6	261,0	59,3	3071,8	3121,9	3544,6	3,9	21,9	1026,8	99,5	721,7	113,7	0,1	648,2	0,7	56,0
Z_{ik}																		
2003	1,13	1,55	-1,20	-1,03	-0,67	-1,32	-1,31	-1,38	-0,34	-1,11	1,95	-1,63	-0,09	-1,38	0,76	-1,30	2,16	-1,39
2004	0,91	0,84	-0,97	-0,93	-1,15	-1,06	-1,06	-1,35	-1,03	-0,67	-0,35	-0,99	-0,91	-1,12	0,76	-1,03	0,78	0,40
2005	0,59	0,19	-0,66	-0,85	-0,55	-0,64	-0,65	-0,38	-0,96	0,17	-1,07	-0,45	-0,79	-0,66	-0,76	-0,60	-0,59	0,40
2006	0,75	0,26	-0,10	-0,47	0,60	-0,07	-0,08	0,19	0,38	1,56	-1,12	0,00	-0,40	0,01	-0,76	-0,19	-0,59	1,18
2007	-0,82	-0,97	0,79	0,56	0,27	0,60	0,59	0,69	-0,21	0,77	-0,42	0,82	1,26	1,07	-1,53	0,42	-0,59	1,00
2008	-1,13	-0,19	1,86	1,11	2,05	1,61	1,61	1,35	2,17	0,64	0,44	1,12	1,76	1,28	1,53	1,25	-0,59	-0,05
2009	-1,43	-1,68	0,27	1,61	-0,55	0,87	0,89	0,88	-0,01	-1,36	0,56	1,12	-0,83	0,79	0,00	1,46	-0,59	-1,53
P_0	1,13	1,55	1,86	1,61	2,05	1,61	1,61	1,35	2,17	1,56	1,95	1,12	1,76	1,28	-1,53	1,46	2,16	1,18

Таблиця А.5 – Побудова таксономічного показника розвитку м. Львова
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

i	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	K_6	K_7	K_8	K_9	K_{10}	K_{11}	K_{12}	K_{13}	K_{14}	K_{15}	K_{16}	K_{17}	K_{18}
2003	726,2	1,8	1347,5	186	113,6	1762,6	2323	933,8	1,1	185,2	326,1	22,4	2745	18,3	1,01	499	45	1500
2004	727,1	2,2	1881,5	192,2	121,7	2278,8	3000	758,4	5	252	365,8	23,3	837,9	19,8	1	605	44	1400
2005	753,8	3,1	2577,9	205,4	158,7	3101,1	4114	883,8	1,2	191,5	273,1	27,9	502,3	23	0,9	802,41	43	1500
2006	728,8	1,7	3229,4	307,1	153,1	3950,5	5184	1092,7	1,3	211,4	301,8	37	606,1	28,3	0,6	1035	41	1686
2007	762,3	1,2	4358,8	580,2	210,3	5704,5	7482,3	1356	5,8	223	348,1	46,6	793,7	29,7	0,5	1324	38	1684
2008	727,8	0,4	4939,1	576,4	239,6	7967,2	10453	8329,4	5,7	235,3	319,2	58,6	1484,7	55,5	0,8	1734	38	1714
2009	753,8	-0,1	3266	696,1	187,2	7973,7	10467	8339	1,4	191,3	221	950	39,3	37	0,6	1824	35	1668
\bar{x}_k	740,0	1,5	3085,7	391,9	169,2	4676,9	6146,2	3099,0	3,1	212,8	307,9	166,5	1001,3	30,2	0,8	1117,6	40,6	1593,1
s_k	14,7	1,0	1185,5	202,2	42,6	2390,6	3129,9	3315,6	2,1	23,4	45,1	320,1	817,2	11,9	0,2	488,9	3,4	114,5
z_{ik}																		
2003	-0,94	0,33	-1,47	-1,02	-1,31	-1,22	-1,22	-0,65	-0,93	-1,18	0,40	-0,45	2,13	-1,00	1,23	-1,27	1,30	-0,81
2004	-0,88	0,73	-1,02	-0,99	-1,12	-1,00	-1,01	-0,71	0,91	1,68	1,28	-0,45	-0,20	-0,88	1,18	-1,05	1,00	-1,69
2005	0,94	1,62	-0,43	-0,92	-0,25	-0,66	-0,65	-0,67	-0,88	-0,91	-0,77	-0,43	-0,61	-0,61	0,66	-0,64	0,71	-0,81
2006	-0,76	0,23	0,12	-0,42	-0,38	-0,30	-0,31	-0,61	-0,84	-0,06	-0,13	-0,40	-0,48	-0,16	-0,90	-0,17	0,13	0,81
2007	1,52	-0,27	1,07	0,93	0,97	0,43	0,43	-0,53	1,29	0,44	0,89	-0,37	-0,25	-0,04	-1,42	0,42	-0,75	0,79
2008	-0,83	-1,07	1,56	0,91	1,65	1,38	1,38	1,58	1,24	0,96	0,25	-0,34	0,59	2,12	0,14	1,26	-0,75	1,06
2009	0,94	-1,57	0,15	1,50	0,42	1,38	1,38	1,58	-0,79	-0,92	-1,93	2,45	-1,18	0,57	-0,90	1,44	-1,63	0,65
P_0	1,52	1,62	1,56	1,50	1,65	1,38	1,38	1,58	1,29	1,68	1,28	2,45	2,13	2,12	-1,42	1,44	1,30	1,06

Таблиця А.6 – Побудова таксономічного показника розвитку м. Одеси
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

i	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	K_6	K_7	K_8	K_9	K_{10}	K_{11}	K_{12}	K_{13}	K_{14}	K_{15}	K_{16}	K_{17}	K_{18}
2003	995,3	1,5	1808,6	221,7	212,5	2535,3	1039	485,8	1,5	292	720,9	275,3	1246,9	21,1	0,4	550	39	1700
2004	989,5	0,4	3371,8	311,7	56,7	2804,8	2777	1267,9	7,3	278,4	726,3	353,3	1041,3	58	0,3	654	31	1200
2005	984,4	1,3	3145,6	369,8	253,3	3952,5	3913	1495	4,3	274,4	639,9	460,2	1522,1	94,5	0,3	860,58	33	1300
2006	982,9	6,2	3784,2	422,06	449,6	5552,7	5545	1574,8	4,7	262,9	367,8	521,8	1519	97,7	0,3	1072	31	1252
2007	988	10	5465,7	501,3	472,2	7810,9	7781,8	1701,7	5,3	280,4	484,5	679,8	1698,1	130	0,3	1226	31	1343
2008	991	6,6	6974,5	516,8	490	10938,5	10845	2378,9	8,1	279,7	1326,6	1021,5	4291,6	188,4	0,4	1757	41	630
2009	992,7	4,3	5767,2	554,8	405,5	11400,2	11283	2511	3,2	252,9	903,4	805	2553	118,7	0,4	1896	29	1303
\bar{x}_k	989,3	3,6	4239,9	406,6	306,2	6199,2	5936,0	1619,3	4,9	276,0	777,4	579,3	1982,2	100,7	0,3	1114,9	33,9	1253,7
s_k	3,8	3,3	1706,0	112,7	145,3	3528,5	3746,2	634,5	2,1	10,9	252,7	247,4	1041,2	49,4	0,0	492,2	4,1	294,2
Z_{ik}																		
2003	1,58	-0,65	-1,43	-1,64	-0,64	-1,04	-1,31	-1,79	-1,59	1,46	-0,22	-1,23	-0,71	-1,61	1,15	-1,15	1,25	1,52
2004	0,05	-0,98	-0,51	-0,84	-1,72	-0,96	-0,84	-0,55	1,15	0,22	-0,20	-0,91	-0,90	-0,86	-0,87	-0,94	-0,69	-0,18
2005	-1,30	-0,71	-0,64	-0,33	-0,36	-0,64	-0,54	-0,20	-0,26	-0,15	-0,54	-0,48	-0,44	-0,13	-0,87	-0,52	-0,21	0,16
2006	-1,30	-0,71	-0,64	-0,33	-0,36	-0,64	-0,54	-0,20	-0,26	-0,15	-0,54	-0,48	-0,44	-0,13	-0,87	-0,52	-0,21	0,16
2007	-0,35	1,94	0,72	0,84	1,14	0,46	0,49	0,13	0,21	0,40	-1,16	0,41	-0,27	0,59	-0,87	0,23	-0,69	0,30
2008	0,44	0,90	1,60	0,98	1,26	1,34	1,31	1,20	1,53	0,34	2,17	1,79	2,22	1,77	1,15	1,30	1,73	-2,12
2009	0,89	0,20	0,90	1,31	0,68	1,47	1,43	1,41	-0,78	-2,12	0,50	0,91	0,55	0,36	1,15	1,59	-1,18	0,17
P_0	1,58	1,94	1,60	1,31	1,26	1,47	1,43	1,41	1,53	1,46	2,17	1,79	2,22	1,77	-0,87	1,59	1,73	1,52

Обчислені модифіковані показники розвитку для аналізованих міст, що є власне значеннями шуканого інтегрального соціально-економічний показник розвитку міста, в динаміці наведено в табл. А.7

Таблиця А.7 – Значення інтегрального соціально-економічний показник розвитку великих міст України (ЖЦМ за основними соціально-економічними показниками)

Роки	м. Харків	м. Київ	м. Дніпропетровськ	м. Донецьк	м. Львів	м. Одеса
1	2	3	4	5	6	7
2003р.	0,03	0,06	0,09	0,12	0,09	0,10
2004р.	0,22	0,19	0,12	0,12	0,15	0,18
2005р.	0,27	0,35	0,21	0,20	0,19	0,25
2006р.	0,39	0,46	0,32	0,37	0,28	0,25
2007р.	0,54	0,67	0,45	0,45	0,45	0,45
2008р.	0,53	0,58	0,46	0,51	0,49	0,60
2009р.	0,32	0,48	0,29	0,27	0,31	0,42

Слід наголосити, що показники порівняні між собою згідно використаної методики В. Плюти в даному випадку *вертикально* тобто – для окремо взятого міста за роками.

Для проведення рейтингу великих міст України за основними соціально-економічними показниками також застосовано таксономічний показник рівня розвитку, який дозволяє зіставлення об'єктів, що характеризуються великою кількістю ознак. Методика розрахунку показника наведена вище. Проте порівняння показників між собою здійснювалося *горизонтально* – тобто для окремо взятого року за містами.

Таблиця А.8 – Побудова таксономічного показника розвитку у 2003 році
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉	K ₁₀	K ₁₁	K ₁₂	K ₁₃	K ₁₄	K ₁₅	K ₁₆	K ₁₇	K ₁₈
Харків	1444,9	6,9	1820,4	221,8	137,8	3204,1	2187	927,1	5,4	625,2	397,1	30,9	614,1	13,6	1,11	494	67	1700
Київ	2597,7	22,2	8481,6	2123,4	1001,1	7961,9	3037	4486,2	10,3	1457,1	2906,1	525,9	5183,5	286,9	0,42	761	110	1600
Дніпро- петровськ	1052,8	-1,3	1708,1	409,7	158,9	4435,9	1261	904,8	6,6	439,2	1095	87	1152,3	54,1	1,22	519	35	1200
Донецьк	1012,6	3,4	1873,5	291,6	104,1	1957,5	1912	796,4	7,3	349,1	4956,7	19,2	1415	14,8	0,9	553	40	1100
Львів	726,2	1,8	1347,5	186	113,6	1762,6	2323	933,8	1,1	185,2	326,1	22,4	2745	18,3	1,01	499	45	1500
Одеса	995,3	1,5	1808,6	221,7	212,5	2535,3	1039	485,8	1,5	292	720,9	275,3	1246,9	21,1	0,4	550	39	1700
\bar{x}_k	1304,9	5,8	2840,0	575,7	288,0	3642,9	1959,8	1422,4	5,4	558,0	1733,7	160,1	2059,5	68,1	0,84	563	56	1467
s_k	569,5	7,2	2341,4	644,3	297,1	1966,8	619,0	1276,6	3,0	392,9	1556,7	172,3	1425,1	91,5	0,30	85	24	218
Z_{ik}																		
Харків	0,25	0,16	-0,44	-0,55	-0,51	-0,22	0,37	-0,39	0,01	0,17	-0,86	-0,75	-1,01	-0,60	0,90	-0,81	0,45	1,07
Київ	2,27	2,29	2,41	2,40	2,40	2,20	1,74	2,40	1,65	2,29	0,75	2,12	2,19	2,39	-1,42	2,34	2,22	0,61
Дніпро- петровськ	-0,44	-0,98	-0,48	-0,26	-0,43	0,40	-1,13	-0,41	0,41	-0,30	-0,41	-0,42	-0,64	-0,15	1,27	-0,52	-0,86	-1,22
Донецьк	-0,51	-0,33	-0,41	-0,44	-0,62	-0,86	-0,08	-0,49	0,65	-0,53	2,07	-0,82	-0,45	-0,58	0,19	-0,11	-0,66	-1,68
Львів	-1,02	-0,55	-0,64	-0,60	-0,59	-0,96	0,59	-0,38	-1,43	-0,95	-0,90	-0,80	0,48	-0,54	0,56	-0,75	-0,45	0,15
Одеса	-0,54	-0,59	-0,44	-0,55	-0,25	-0,56	-1,49	-0,73	-1,29	-0,68	-0,65	0,67	-0,57	-0,51	-1,49	-0,15	-0,70	1,07
P₀	2,27	2,29	2,41	2,40	2,40	2,20	1,74	2,40	1,65	2,29	2,07	2,12	2,19	2,39	-1,49	2,34	2,22	1,07

Таблиця А.9 – Побудова таксономічного показника розвитку у 2004 році
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомо-більним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол.. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб
	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉	K ₁₀	K ₁₁	K ₁₂	K ₁₃	K ₁₄	K ₁₅	K ₁₆	K ₁₇	K ₁₈
Харків	1445,2	5,7	3033	325,1	132,1	4214,5	2878	1089,5	7,5	653,6	564,6	45,2	1328,2	44,3	1	610	66	1800
Київ	2625,1	29,3	13859	2684,1	1050	11184,1	4216	2313,2	11	1358,5	4136	762,8	6539,5	464,3	0,4	967	115	1900
Дніпро-петровськ	1046,4	-0,1	2721,2	575,5	133,5	3754,7	3543	1108,5	2,3	365,9	1503,2	109,8	1246,5	97,1	1,1	655	61	500
Донецьк	1008	2,3	2380,6	318,6	75,5	2748,4	2697	887,5	4,6	358,7	2602,4	82,7	827,1	43,7	0,9	729	39	1200
Львів	727,1	2,2	1881,5	192,2	121,7	2278,8	3000	758,4	5	252	365,8	23,3	837,9	19,8	1	605	44	1400
Одеса	989,5	0,4	3371,8	311,7	56,7	2804,8	2777	1267,9	7,3	278,4	726,3	353,3	1041,3	58	0,3	654	31	1200
\bar{x}_k	1306,9	6,6	4541,2	734,5	261,6	4497,6	3185,2	1237,5	6,3	544,5	1649,7	229,5	1970,1	121,2	0,78	703	59	1333
s_k	579,5	9,5	3882,5	814,1	327,5	2833,2	496,3	470,4	2,5	358,0	1241,5	242,6	1899,9	143,7	0,29	115	26	427
Z_{ik}																		
Харків	0,24	-0,10	-0,39	-0,50	-0,40	-0,10	-0,62	-0,31	0,48	0,30	-0,87	-0,76	-0,34	-0,54	0,75	-0,81	0,26	1,09
Київ	2,27	2,38	2,40	2,39	2,41	2,36	2,08	2,29	1,86	2,27	2,00	2,20	2,41	2,39	-1,32	2,28	2,17	1,33
Дніпро-петровськ	-0,45	-0,71	-0,47	-0,20	-0,39	-0,26	0,72	-0,27	-1,57	-0,50	-0,12	-0,49	-0,38	-0,17	1,09	-0,42	0,07	-1,95
Донецьк	-0,52	-0,45	-0,56	-0,51	-0,57	-0,62	-0,98	-0,74	-0,66	-0,52	0,77	-0,61	-0,60	-0,54	0,40	0,22	-0,79	-0,31
Львів	-1,00	-0,46	-0,69	-0,67	-0,43	-0,78	-0,37	-1,02	-0,51	-0,82	-1,03	-0,85	-0,60	-0,71	0,75	-0,85	-0,60	0,16
Одеса	-0,55	-0,65	-0,30	-0,52	-0,63	-0,60	-0,82	0,06	0,40	-0,74	-0,74	0,51	-0,49	-0,44	-1,67	-0,43	-1,11	-0,31
P_0	2,27	2,38	2,40	2,39	2,41	2,36	2,08	2,29	1,86	2,27	2,00	2,20	2,41	2,39	-1,67	2,28	2,17	1,33

Таблиця А.10 – Побудова таксономічного показника розвитку у 2005 році
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉	K ₁₀	K ₁₁	K ₁₂	K ₁₃	K ₁₄	K ₁₅	K ₁₆	K ₁₇	K ₁₈
Харків	1443,6	6,5	2907,1	358,4	182,9	5948,3	4063	1278,1	7	669,8	580,3	52,7	939,1	56,1	0,8	802,85	63	1900
Київ	2651,9	30,6	19468,3	3619,1	1201	17695,6	6603	9890,7	11,4	1435,2	4383,2	1068,7	13268	887,6	0,4	1313,96	116	2200
Дніпро-петровськ	1039,5	36	3801	704,9	147,2	5132,2	4873,5	5219,9	2,5	375,2	1564	143,2	1615,8	122,5	2,4	889,2	36	1300
Донецьк	1001,4	1,3	3065,9	339,9	111	4037,8	3985	4332,9	4,9	377,2	1860,6	136,4	911,8	96,3	0,7	1007,6	38	1200
Львів	753,8	3,1	2577,9	205,4	158,7	3101,1	4114	883,8	1,2	191,5	273,1	27,9	502,3	23	0,9	802,41	43	1500
Одеса	984,4	1,3	3145,6	369,8	253,3	3952,5	3913	1495	4,3	274,4	639,9	460,2	1522,1	94,5	0,3	860,58	33	1300
\bar{x}_k	1312,4	13,1	5827,6	932,9	342,4	6644,6	4591,9	3850,1	5,2	553,9	1550,2	314,9	3126,5	213,3	0,92	946	55	1567
s_k	585,8	13,4	5657,9	1120,9	357,8	4652,1	883,3	2916,9	3,1	389,6	1283,0	338,4	4213,6	280,7	0,64	165	27	337
Z_{ik}																		
Харків	0,22	-0,50	-0,52	-0,51	-0,45	-0,15	-0,60	-0,88	0,58	0,30	-0,76	-0,77	-0,52	-0,56	-0,18	-0,87	0,30	0,99
Київ	2,29	1,31	2,41	2,40	2,40	2,38	2,28	2,07	2,02	2,26	2,21	2,23	2,41	2,40	-0,80	2,23	2,27	1,88
Дніпро-петровськ	-0,47	1,71	-0,36	-0,20	-0,55	-0,33	0,32	0,47	-0,89	-0,46	0,01	-0,51	-0,36	-0,32	2,30	-0,34	-0,70	-0,79
Донецьк	-0,53	-0,88	-0,49	-0,53	-0,65	-0,56	-0,69	0,17	-0,10	-0,45	0,24	-0,53	-0,53	-0,42	-0,34	0,37	-0,63	-1,09
Львів	-0,95	-0,75	-0,57	-0,65	-0,51	-0,76	-0,54	-1,02	-1,31	-0,93	-1,00	-0,85	-0,62	-0,68	-0,03	-0,87	-0,44	-0,20
Одеса	-0,56	-0,88	-0,47	-0,50	-0,25	-0,58	-0,77	-0,81	-0,30	-0,72	-0,71	0,43	-0,38	-0,42	-0,96	-0,52	-0,81	-0,79
P_0	2,29	1,71	2,41	2,40	2,40	2,38	2,28	2,07	2,02	2,26	2,21	2,23	2,41	2,40	-0,96	2,23	2,27	1,88

Таблиця А.11 – Побудова таксономічного показника розвитку у 2006 році
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Розрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Розрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉	K ₁₀	K ₁₁	K ₁₂	K ₁₃	K ₁₄	K ₁₅	K ₁₆	K ₁₇	K ₁₈
Харків	1441,6	3,4	4333,5	791	232,6	7892,6	5398	1601,1	7,4	679,6	714,2	89,1	1009,4	109,2	0,7	1026	63	1864
Київ	2676,8	26,7	24857,7	5538,2	1301	25826	9545	13224,2	13	1507,8	4480,4	1612,9	16201,8	1364,1	0,4	1729	113	2244
Дніпропетровськ	1029,3	-1,9	5468,3	1180,2	164,5	6890,3	6589	4996,1	2,3	380,8	2005,4	110,1	2386	147,8	0,6	1126	38	1302
Донецьк	1004,6	1,4	4294,4	436,9	179,6	5802	5760	6350,8	10,1	407,7	1807	181	1192	172,9	0,7	1275	38	1244
Львів	728,8	1,7	3229,4	307,1	153,1	3950,5	5184	1092,7	1,3	211,4	301,8	37	606,1	28,3	0,6	1035	41	1686
Одеса	984,4	1,3	3145,6	369,8	253,3	3952,5	3913	1495	4,3	274,4	639,9	460,2	1522,1	94,5	0,3	860,58	33	1300
\bar{x}_k	982,9	6,2	3784,2	422,06	449,6	5552,7	5545	1574,8	4,7	262,9	367,8	521,8	1519	97,7	0,3	1072	31	1252
s_k	608,7	8,9	7320,1	1756,7	383,3	7176,1	1628,4	4091,6	3,9	423,2	1378,5	513,2	5214,2	441,4	0,16	259	27	360
Z_{ik}																		
Харків	0,75	-0,31	0,08	0,21	-0,57	0,33	-0,09	0,01	0,69	0,98	0,25	-0,84	-0,10	0,03	2,44	-0,18	1,18	1,70
Київ	2,78	2,30	2,88	2,91	2,22	2,83	2,46	2,85	2,11	2,94	2,98	2,13	2,82	2,87	0,61	2,54	3,02	2,76
Дніпропетровськ	0,08	-0,91	0,23	0,43	-0,74	0,19	0,64	0,84	-0,61	0,28	1,19	-0,80	0,17	0,11	1,83	0,21	0,26	0,14
Донецьк	0,04	-0,54	0,07	0,01	-0,70	0,03	0,13	1,17	1,38	0,34	1,04	-0,66	-0,06	0,17	2,44	0,78	0,26	-0,02
Львів	-0,42	-0,50	-0,08	-0,07	-0,77	-0,22	-0,22	-0,12	-0,87	-0,12	-0,05	-0,94	-0,18	-0,16	1,83	-0,14	0,37	1,21
Одеса	0,0025	-0,55	-0,09	-0,03	-0,51	-0,22	-1,00	-0,02	-0,10	0,03	0,20	-0,12	0,00	-0,01	0,00	-0,82	0,07	0,13
P_0	2,78	2,30	2,88	2,91	2,22	2,83	2,46	2,85	2,11	2,94	2,98	2,13	2,82	2,87	-0,001	2,54	3,02	2,76

Таблиця А.12 – Побудова таксономічного показника розвитку у 2007 році
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉	K ₁₀	K ₁₁	K ₁₂	K ₁₃	K ₁₄	K ₁₅	K ₁₆	K ₁₇	K ₁₈
Харків	1438,2	2,4	6515,6	969,9	337	10794,8	7396	1916	9,9	630	896	232,4	1151,4	221,2	0,7	1322	62	1898
Київ	2698,9	24,8	38230,1	9496,7	1401,5	35989,8	13187,4	18736,4	16,6	1417	5337,4	2255	24270	1774,9	0,3	2300	118	2291
Дніпропетровськ	1021,7	-4,1	7062,3	1089,2	181,2	10019,9	9664,2	6078,8	2,7	393,8	2495,4	235,1	3138,1	256,2	0,6	1428	38	1340
Донецьк	972,2	-0,5	6274,9	706	159,9	7862,8	7856,2	8123,8	7,8	390,3	2529,1	263,1	2390,6	292,7	0,6	1666	38	1234
Львів	762,3	1,2	4358,8	580,2	210,3	5704,5	7482,3	1356	5,8	223	348,1	46,6	793,7	29,7	0,5	1324	38	1684
Одеса	988	10	5465,7	501,3	472,2	7810,9	7781,8	1701,7	5,3	280,4	484,5	679,8	1698,1	130	0,3	1226	31	1343
\bar{x}_k	1313,6	5,6	11317,9	2223,9	460,4	13030,5	8894,7	6318,8	8,0	555,8	2015,1	618,7	5573,7	450,8	0,50	1544	54	1632
S_k	603,1	8,9	11171,1	3017,3	402,1	9627,4	1911,5	5642,2	4,1	375,6	1599,4	700,1	7774,0	554,1	0,14	338	28	345
Z_{ik}																		
Харків	0,21	-0,37	-0,43	-0,42	-0,31	-0,23	-0,78	-0,78	0,46	0,20	-0,70	-0,55	-0,57	-0,41	1,41	-0,66	0,28	0,77
Київ	2,30	2,16	2,41	2,41	2,34	2,38	2,25	2,20	2,09	2,29	2,08	2,34	2,40	2,39	-1,41	2,24	2,29	1,91
Дніпропетровськ	-0,48	-1,10	-0,38	-0,38	-0,69	-0,31	0,40	-0,04	-1,30	-0,43	0,30	-0,55	-0,31	-0,35	0,71	-0,34	-0,58	-0,84
Донецьк	-0,57	-0,69	-0,45	-0,50	-0,75	-0,54	-0,54	0,32	-0,05	-0,44	0,32	-0,51	-0,41	-0,29	0,71	0,36	-0,58	-1,15
Львів	-0,91	-0,50	-0,62	-0,54	-0,62	-0,76	-0,74	-0,88	-0,54	-0,89	-1,04	-0,82	-0,61	-0,76	0,00	-0,65	-0,58	0,15
Одеса	-0,54	0,49	-0,52	-0,57	0,03	-0,54	-0,58	-0,82	-0,66	-0,73	-0,96	0,09	-0,50	-0,58	-1,41	-0,94	-0,83	-0,84
P₀	2,30	2,16	2,41	2,41	2,34	2,38	2,25	2,20	2,09	2,29	2,08	2,34	2,40	2,39	-1,41	2,24	2,29	1,91

Таблиця А.13 – Побудова таксономічного показника розвитку у 2008 році
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇	K ₈	K ₉	K ₁₀	K ₁₁	K ₁₂	K ₁₃	K ₁₄	K ₁₅	K ₁₆	K ₁₇	K ₁₈
Харків	1436,4	3,6	7055,3	1316,2	89,2	14508,6	9959	6534	12,7	602,1	1234,1	220,1	1402,3	326,2	1	1765	61	1844
Київ	2724,2	23,4	46574,1	13321,5	1430,4	47809,4	17367	22296,1	12,5	1446,9	8653,2	3216,3	32820,3	2434,1	0,6	3074	113	2268
Дніпро-петровськ	1009,7	-7,4	8382,1	1114,4	187,5	13386,6	13050	8353	2,4	357,5	3104,5	446,3	4610	451,4	1,1	1893	38	1335
Донецьк	965,9	0,7	8640,6	850,5	265,1	10965,2	11032	10479,5	17,1	387,4	3414,9	292,2	2753,5	317	1	2206	38	1175
Львів	727,8	0,4	4939,1	576,4	239,6	7967,2	10453	8329,4	5,7	235,3	319,2	58,6	1484,7	55,5	0,8	1734	38	1714
Одеса	991	6,6	6974,5	516,8	490	10938,5	10845	2378,9	8,1	279,7	1326,6	1021,5	4291,6	188,4	0,4	1757	41	630
\bar{x}_k	1309,2	4,6	13761,0	2949,3	450,3	17595,9	12117,7	9728,5	9,8	551,5	3008,8	875,8	7893,7	628,8	0,82	2072	55	1494
s_k	617,0	8,7	13631,4	4302,3	420,9	12655,3	2349,9	5689,3	4,5	386,0	2542,4	1008,7	10383,6	756,1	0,23	441	25	485
Z_{ik}																		
Харків	0,21	-0,11	-0,49	-0,38	-0,86	-0,24	-0,92	-0,56	0,65	0,13	-0,70	-0,65	-0,63	-0,40	0,80	-0,69	0,24	0,72
Київ	2,29	2,16	2,41	2,41	2,33	2,39	2,23	2,21	0,61	2,32	2,22	2,32	2,40	2,39	-0,94	2,27	2,30	1,60
Дніпро-петровськ	-0,49	-1,37	-0,39	-0,43	-0,62	-0,33	0,40	-0,24	-1,62	-0,50	0,04	-0,43	-0,32	-0,23	1,24	-0,40	-0,67	-0,33
Донецьк	-0,56	-0,44	-0,38	-0,49	-0,44	-0,52	-0,46	0,13	1,62	-0,43	0,16	-0,58	-0,50	-0,41	0,80	0,30	-0,67	-0,66
Львів	-0,94	-0,47	-0,65	-0,55	-0,50	-0,76	-0,71	-0,25	-0,89	-0,82	-1,06	-0,81	-0,62	-0,76	-0,07	-0,77	-0,67	0,45
Одеса	-0,52	0,23	-0,50	-0,57	0,09	-0,53	-0,54	-1,29	-0,36	-0,70	-0,66	0,14	-0,35	-0,58	-1,82	-0,71	-0,55	-1,78
P₀	2,29	2,16	2,41	2,41	2,33	2,39	2,23	2,21	1,62	2,32	2,22	2,32	2,40	2,39	-1,82	2,27	2,30	1,60

Таблиця А.14 – Побудова таксономічного показника розвитку у 2009 році
(за даними головного управління статистики у Харківській області та Управління статистики у м. Харкові)

	Кількість постійного населення (на кінець року), тис. осіб	Сальдо міграції, тис. осіб	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн грн	Прямі іноземні інвестиції в економіку міста, млн дол. США	Введення в експлуатацію загальної площі житлових будинків, тис. кв.м	Роздрібний товарооборот підприємств (у фактичних цінах), млн. грн.	Роздрібний товарооборот на одну особу, грн.	Обсяг послуг реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу, грн.	Перевезення вантажів автомобільним транспортом, млн т	Перевезення пасажирів окремими видами міського транспорту, млн осіб	Експорт товарів, млн дол. США	Експорт послуг, млн дол. США	Імпорт товарів, млн дол. США	Імпорт послуг, млн дол. США	Рівень зареєстрованого безробіття, %	Середньомісячна заробітна плата, грн	Кількість вищих навчальних закладів, од.	Чисельність студентів вищих навчальних закладів у розрахунку на 10000 осіб, осіб
	K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	K_6	K_7	K_8	K_9	K_{10}	K_{11}	K_{12}	K_{13}	K_{14}	K_{15}	K_{16}	K_{17}	K_{18}
Харків	1432,7	0,4	4430	1748,7	342,5	13586,1	9343	6409	9,4	500	1020,1	195,5	807,4	332,1	0,9	1893	58	1746
Київ	2743,8	15,4	28228	15756,1	948	43191,5	15563	28217	19,2	1278,9	6818,2	2428,2	24116,9	1948,1	0,4	3161	113	2121
Дніпро-петровськ	1003,4	-3	5283	1225	70,8	10956,5	10777	8251	6,2	308,7	1548,7	362,2	2281,5	347,9	1	1930	38	1278
Донецьк	959,6	-1,6	5130	980,9	111	8669	8778	8820	8,6	343,7	3538,4	292,5	880,9	261,7	0,8	2340	38	1092
Львів	753,8	-0,1	3266	696,1	187,2	7973,7	10467	8339	1,4	191,3	221	950	39,3	37	0,6	1824	35	1668
Одеса	992,7	4,3	5767,2	554,8	405,5	11400,2	11283	2511	3,2	252,9	903,4	805	2553	118,7	0,4	1896	29	1303
\bar{x}_k	1314,3	2,6	8684,0	3493,6	344,2	15962,8	11035,2	10424,5	8,0	479,3	2341,6	838,9	5113,2	507,6	0,68	2174	52	1535
s_k	620,8	5,7	8125,1	5089,7	273,1	11401,5	2032,3	7624,9	5,3	342,6	2084,4	705,0	7909,4	605,3	0,22	438	27	321
z_{ik}																		
Харків	0,19	-0,38	-0,52	-0,34	-0,01	-0,21	-0,83	-0,53	0,26	0,06	-0,63	-0,91	-0,54	-0,29	1,00	-0,64	0,23	0,66
Київ	2,30	2,25	2,41	2,41	2,21	2,39	2,23	2,33	2,11	2,33	2,15	2,25	2,40	2,38	-1,31	2,26	2,30	1,83
Дніпро-петровськ	-0,50	-0,98	-0,42	-0,45	-1,00	-0,44	-0,13	-0,29	-0,34	-0,50	-0,38	-0,68	-0,36	-0,26	1,46	-0,56	-0,52	-0,80
Донецьк	-0,57	-0,73	-0,44	-0,49	-0,85	-0,64	-1,11	-0,21	0,11	-0,40	0,57	-0,78	-0,54	-0,41	0,54	0,38	-0,52	-1,38
Львів	-0,90	-0,47	-0,67	-0,55	-0,57	-0,70	-0,28	-0,27	-1,24	-0,84	-1,02	0,16	-0,64	-0,78	-0,38	-0,80	-0,63	0,42
Одеса	-0,52	0,30	-0,36	-0,58	0,22	-0,40	0,12	-1,04	-0,90	-0,66	-0,69	-0,05	-0,32	-0,64	-1,31	-0,64	-0,86	-0,72
P_0	2,30	2,25	2,41	2,41	2,21	2,39	2,23	2,33	2,11	2,33	2,15	2,25	2,40	2,38	-1,31	2,26	2,30	1,83

Таблиця А.15 – Значення зведеного показника розвитку великих міст (рейтинг великих міст України)

Великі міста	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.
1	2	3	4	5	6	7	8
Харків	0,37	0,40	0,40	0,39	0,40	0,37	0,40
Київ	0,92	0,98	0,98	0,96	1,00	0,92	1,00
Дніпропетровськ	0,33	0,36	0,38	0,38	0,37	0,33	0,35
Донецьк	0,35	0,36	0,37	0,38	0,38	0,37	0,36
Львів	0,31	0,31	0,30	0,31	0,33	0,30	0,34
Одеса	0,33	0,38	0,35	0,32	0,36	0,33	0,38

Таблиця А.16 – Ранги великих міст України за період з 2003 р. по 2009 р.

Великі міста	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	Сума рангів	Загальний ранг
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Харків	2	2	2	2	2	2	2	14	2
Київ	1	1	1	1	1	1	1	7	1
Дніпропетровськ	4	4	3	3	4	3	5	26	4
Донецьк	3	4	4	3	3	2	4	23	3
Львів	5	5	6	5	6	4	6	37	6
Одеса	4	3	5	4	5	3	3	27	5

Додаток Б

Зміни у сфері зайнятості м. Харкова під впливом вкладених інвестицій по роках

Таблиця Б.1 – Зміни у сфері зайнятості м. Харкова при інвестиціях 2001 року

Види економічної діяльності, в які зроблені інвестиції Види економічної діяльності, які змінили чисельність працівників під впливом вкладених інвестицій	Сільське, лісове господарство, мисливство	Промисловість	Будівництво	Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів, та предметів особистого вжитку	Діяльність готелів та ресторанів	Діяльність транспорту та зв'язку	Фінансова діяльність	Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	Надання комунальних, індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту
x_j	226,43	53654,84	767,96	20675,66	180,51	666,97	25891,81	32393,4	277,72
Сільське, лісове господарство, мисливство	-19,96%	-26,13%	-8,96%	-11,22%	-15,61%	-17,55%	-11,56%	-12,05%	-13,49%
Промисловість	-0,76%	3,62%	-1,49%	-0,33%	-1,85%	1,07%	-0,38%	-0,33%	-0,73%
Будівництво	5,23%	14,45%	6,33%	8,79%	4,72%	8,17%	8,73%	7,40%	7,38%
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів, та предметів особистого вжитку	19,46%	33,68%	14,03%	19,85%	16,47%	19,07%	18,95%	18,40%	18,83%
Діяльність готелів та ресторанів	-0,12%	-12,55%	6,46%	3,88%	2,92%	3,45%	4,01%	1,21%	2,14%
Діяльність транспорту та зв'язку	-1,59%	-1,19%	-2,67%	-2,74%	-2,06%	-0,92%	-2,75%	-2,78%	-2,51%
Фінансова діяльність	17,24%	35,19%	15,38%	16,07%	14,33%	21,65%	18,58%	18,24%	17,46%
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	2,14%	5,10%	1,55%	3,51%	1,89%	4,19%	1,96%	1,64%	2,15%
Надання комунальних, індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту	26,34%	93,53%	19,15%	22,45%	22,26%	22,28%	27,89%	30,24%	29,66%

Таблиця Б.2 – Зміни у сфері зайнятості м. Харкова при інвестиціях 2008 року

Види економічної діяльності, в які зроблені інвестиції Види економічної діяльності, які змінили чисельність працівників під впливом вкладених інвестицій	Сільське, лісове господарство, мисливство	Промисловість	Будівництво	Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів, та предметів особистого вжитку	Діяльність готелів та ресторанів	Діяльність транспорту та зв'язку	Фінансова діяльність	Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	Надання комунальних, індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту
x_j	32009,3	144308	4401,4	49759,9	3832,5	3614,2	882705,3	196340,1	9436,1
Сільське, лісове господарство, мисливство	-2,91%	-5,36%	-9,40%	-7,56%	-3,92%	-8,98%	-8,03%	-7,06%	-5,53%
Промисловість	-4,99%	-5,10%	-2,85%	-6,94%	-4,73%	-3,66%	-5,59%	-6,36%	-6,00%
Будівництво	-1,05%	-1,90%	2,71%	-7,44%	-1,69%	0,92%	-4,17%	-4,61%	-4,71%
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів, та предметів особистого вжитку	2,88%	3,18%	10,59%	-3,23%	2,71%	8,65%	2,04%	0,27%	-0,35%
Діяльність готелів та ресторанів	8,38%	9,53%	5,44%	6,49%	7,07%	5,19%	5,87%	8,93%	8,06%
Діяльність транспорту та зв'язку	-3,64%	-3,26%	-2,80%	-2,97%	-3,57%	-2,98%	-2,91%	-2,91%	-3,18%
Фінансова діяльність	6,51%	4,49%	11,94%	4,26%	7,30%	9,91%	4,70%	3,14%	3,78%
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	-2,72%	-2,33%	-0,20%	-6,02%	-3,36%	-1,19%	-2,95%	-3,30%	-3,87%
Надання комунальних, індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту	4,51%	-7,37%	14,65%	1,73%	4,41%	12,36%	1,72%	-4,23%	-3,98%

Таблиця Б.3 – Зміни у сфері зайнятості м. Харкова при інвестиціях 2009 року

Види економічної діяльності в які зроблені інвестиції	Сільське, лісове господарство, мисливство	Промисловість	Будівництво	Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів, та предметів особистого вжитку	Діяльність готелів та ресторанів	Діяльність транспорту та зв'язку	Фінансова діяльність	Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	Надання комунальних, індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту
Види економічної діяльності, які змінили чисельність працівників під впливом вкладених інвестицій									
x_j	32309,4	146300,4	26590,5	49777,1	3797,4	6386,5	1266668,2	206304,2	10171,1
Сільське, лісове господарство, мисливство	-2,75%	-4,90%	-12,05%	-7,56%	-4,03%	-0,92%	-6,45%	-6,75%	-4,90%
Промисловість	-5,03%	-5,30%	-11,14%	-6,94%	-4,70%	-8,11%	-7,92%	-6,72%	-6,43%
Будівництво	-1,11%	-2,26%	-19,41%	-7,45%	-1,63%	-5,91%	-9,95%	-5,34%	-5,68%
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів, та предметів особистого вжитку	2,73%	2,51%	-10,45%	-3,24%	2,84%	-1,16%	-5,54%	-0,83%	-1,89%
Діяльність готелів та ресторанів	8,46%	10,02%	-0,78%	6,49%	7,03%	6,82%	6,71%	9,40%	8,54%
Діяльність транспорту та зв'язку	-3,66%	-3,31%	-3,56%	-2,97%	-3,56%	-4,92%	-2,99%	-2,92%	-3,23%
Фінансова діяльність	6,41%	3,81%	-9,09%	4,25%	7,37%	-1,14%	-1,53%	2,22%	2,69%
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	-2,77%	-2,50%	-10,86%	-6,03%	-3,31%	-6,25%	-5,16%	-3,60%	-4,35%
Надання комунальних, індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту	4,31%	-9,59%	-12,88%	1,72%	4,59%	3,02%	-10,01%	-6,32%	-6,68%

Додаток В

Методика проведення експертного дослідження

В 1. Програма експертного дослідження

1. Наукова проблема: міграційний механізм відтворення робочої сили у великих містах потребує регулювання шляхом виявлення ступеня впливу різних факторів на міграційні потоки населення великого міста.

2. Об'єкт дослідження – міграційні потоки працездатного населення великого міста.

3. Предмет дослідження – вплив показників, які характеризують стан ринку праці великого міста, на міграцію населення; вплив соціально-економічного розвитку міста на міграцію населення; показники стану ринку праці міста та їх ефективність в регулюванні міграційних потоків міста; тенденції відносно соціально-економічного розвитку міста і регулювання міграційних потоків з боку муніципальної влади.

4. Мета дослідження – вивчити залежність міграційних потоків населення від стану ринку праці та соціально-економічного розвитку міста і виявити можливість їх регулювання з боку влади.

5. Завдання – довести, що міграція населення великого міста залежить від соціально-економічних показників ринку праці та розвитку міста і вимагає регулювання з боку влади.

6. Гіпотеза: міграційний приплив населення стимулюють такі фактори, як: потреба підприємств, установ та організацій у працівниках; працевлаштування службою зайнятості громадян; наявність вільних робочих місць на малих підприємствах; організація професійного навчання на підприємствах міста; зменшення заборгованості з виплати заробітної плати; зменшення не зайнятих трудовою діяльністю громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості; можливість придбати або орендувати житло; можливість здобути вищу освіту; розвиток сфери торгівлі.

Стримують виїзд населення великих міст такі фактори, як: зростання середньомісячної номінальної заробітної плати; наявність вільних робочих місць на малих підприємствах; працевлаштування службою зайнятості громадян; організація професійного навчання в закладах освіти та на підприємствах міста; зменшення заборгованості з виплати заробітної плати; можливість здобути вищу освіту; рівень інфляції; можливість придбати або орендувати житло; розвиток сфери торгівлі.

7. Інтерпретація основних понять:

Зайнятість – система заходів зі створення й надання працездатному населенню робочих місць, визначення способу участі в суспільному господарстві (видів, сфер і форм діяльності, характеру і умов праці) з метою виробництва суспільно необхідного продукту та одержання індивідуальних трудових доходів і засобів до існування.

Міграція – переміщення населення з постійного місця проживання, пов'язане з перетином певних кордонів у зв'язку з тимчасовою або постійною зміною місця проживання, роботи, життєдіяльності.

Ринок праці – сукупність економічних відносин, форм і методів погодження та регулювання інтересів роботодавців і працівників, пов'язаних з наймом, використанням та оплатою праці останніх.

Розвиток міста – процес кількісних, якісних та структурних змін в економічному, природному і трудовому потенціалах міста, переходу від одного стану до іншого, формою і тенденцією існування міста в умовах середовища, що змінюється.

8. Метод збору первинної соціологічної інформації – експертне опитування. Метод опитування експертів – *анкетування*.

Мета експертного опитування полягає в отриманні інформації про вплив на міграційні потоки населення великих міст різних факторів, які характеризують стан ринку праці та соціально-економічний розвиток міста, відображеної в знаннях, думках і оцінках респондентів. Таку інформацію можна одержати тільки від компетентних осіб – експертів, які мають глибокі знання про предмет дослідження. Опитування компетентних осіб іменуються експертними, а результати опитування – експертними оцінками.

Статусом експерта наділені, по-перше, фахівці, які займаються дослідженням різних аспектів цієї проблеми, по-друге, представники підприємств і організацій міста, покликаних вирішувати її на користь всього міста і суспільства в цілому, і, по-третє, особи, відповідальні за отримання статистичної інформації з даної проблематики: 10 експертів – з вищих навчальних закладів; 3 – з Департаменту праці та соціальної політики Харківської міської ради; 2 – з Управління праці та соціального захисту населення ХОДА; 7 – зі Служби зайнятості (обласної, міської, районної); 5 – з підприємств (приватних, державних) міста; 4 – з Управління статистики у Харківській області.

Оптимальну кількість навряд чи можна визначити точно, але очевидно, що в малій групі експертів на підсумкову оцінку впливає оцінка кожного з експертів. Дуже велике число експертів ускладнює формування узгодженої думки. Крім того, при збільшенні числа учасників зменшується роль нестандартних думок, що відрізняються від думки більшості, але не завжди виявляються неправильними. *Принципове значення має можливість забезпечення «рівноправ'я» учених, фахівців-професіоналів різних напрямів, різного рівня компетентності з урахуванням специфіки досліджуваної проблеми.*

Проте можна встановити деякі загальні вимоги, що мають з'ясувати такі параметри: – компетентність потенційного експерта в досліджуваній області; – певний рівень знань у суміжних областях; – вчений ступінь; – вчене звання; – стаж наукової або практичної роботи в певній сфері; – посада; – принциповість; – об'єктивність; – здатність творчо мислити; – інтуїція.

Основна функція експертного опитування пов'язана з оцінюванням показників, які впливають на міграцію населення великого міста, варіантів соціально значущих рішень, соціальних наслідків реалізації рекомендацій; прогнозуванням механізмів регулювання міграції з боку влади. Крім того, експертні оцінки необхідні в тому випадку, коли не можливе застосування математико-статистичних процедур.

В 2. АНКЕТА ЕКСПЕРТА

Демографічна криза та хвиля депопуляції, що охопила Україну, характеризується збереженням тенденції скорочення працездатного населення. Забезпечення міст працездатним населенням можливо через регулювання міграційних потоків. Просимо Вас як експерта взяти участь у цьому опитуванні, відповівши, по можливості, повно і конкретно на запропоновані питання.

Опитування анонімне, дані будуть використані в узагальненому вигляді в цілях наукового дослідження.

Дякуємо за співпрацю!

1. Зараз багато хто визначає зменшення економічно активної частини населення в Україні. Проте ситуація в різноманітних містах складається по-різному. Як би Ви оцінили стан цього процесу в нашому місті?

- 1) хороший
- 2) задовільний
- 3) поганий
- 4) інший (що саме) _____
- 5) важко оцінити

2. Вкажіть, які, на Ваш погляд, найбільш важливі причини трудової міграції населення?

- 1) соціально-економічні
- 2) політично-правові
- 3) релігійні
- 4) національні
- 5) сімейні
- 6) екологічні
- 7) інші (зазначте які) _____
- 8) важко відповісти

Для аналізу було взято дві групи факторів: перша – визначає стан ринку праці, друга – характеризує соціально-економічний розвиток міста.

3. Перша група факторів визначає стан ринку праці, оцініть вплив факторів, які стимулюють міграційний приток населення в м. Харків.

Найбільш значущому фактору присвоюється номер 1 і далі в порядку зменшення їх впливу

Назва фактору, що характеризує стан ринку праці	Бали від 1 до 12
1) Участь населення у громадських роботах	
2) Збільшення середньомісячної заробітної плати	
3) Зменшення заборгованості з виплати заробітної плати	
4) Наявність вільних робочих місць на підприємствах міста	
5) Одержання одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності	
6) Потреба підприємств, установ і організацій в працівниках	
7) Працевлаштування незайнятих осіб на робочі місця, створені за рахунок дотацій роботодавцям	
8) Працевлаштування службою зайнятості громадян	
9) Зменшення рівня зареєстрованого безробіття у місті	
10) Організація професійного навчання в закладах освіти і на підприємствах міста	
11) Зменшення не зайнятих трудовою діяльністю громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості	
12) Наявність вільних робочих місць на малих підприємствах	

4. Друга група факторів характеризує соціально-економічний розвиток міста, оцініть вплив факторів, які стимулюють міграційний приток населення в м. Харків.

Найбільш значущому фактору привласнюється номер 1 і далі в порядку зменшення їх впливу

Назва фактору, що характеризує стан соціально-економічного розвитку міста	Бали від 1 до 12
1) Розвиток промислового виробництва	
2) Технологічне оновлення устаткування підприємств міста	
3) Експорт товарів та послуг	
4) Імпорт товарів та послуг	
5) Розвиток сфери торгівлі	
6) Рівень інфляції	
7) Величина міста (кількість населення)	
8) Рівень цін на товари і послуги	
9) Можливість придбати або орендувати житло	
10) Перспектива здобути вищу освіту	
11) Зменшення конкурсу у ВНЗ	
12) Рівень злочинності на території міста	

5. Оцініть фактори, які визначають стан ринку праці і стримують міграційний виїзд працездатного населення з м. Харкова.

Найбільш значущому фактору присвоюється номер 1 і далі в порядку зменшення їх впливу

<i>Назва фактору, що характеризує стан ринку праці</i>	<i>Бали від 1 до 12</i>
1) Участь населення у громадських роботах	
2) Збільшення середньомісячної номінальної заробітної плати	
3) Зменшення заборгованості з виплати заробітної плати	
4) Наявність вільних робочих місць на підприємствах міста	
5) Одержання одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності	
6) Потреба підприємств, установ і організацій в працівниках	
7) Працевлаштування незайнятих осіб на робочі місця, створені за рахунок дотацій роботодавцям	
8) Працевлаштування службою зайнятості громадян	
9) Зменшення рівня зареєстрованого безробіття у місті	
10) Організація професійного навчання в закладах освіти і на підприємствах міста	
11) Зменшення не зайнятих трудовою діяльністю громадян, які перебували на обліку у службі зайнятості	
12) Наявність вільних робочих місць на малих підприємствах	

6. Оцініть вплив факторів, які характеризують соціально-економічний розвиток міста, і стримують міграційний виїзд працездатного населення з м. Харкова.

Найбільш значущому фактору присвоюється номер 1 і далі в порядку зменшення їх впливу

<i>Назва фактору, що характеризує стан соціально-економічного розвитку міста</i>	<i>Бали від 1 до 12</i>
1) Розвиток промислового виробництва	
2) Технологічне оновлення устаткування підприємств міста	
3) Експорт товарів та послуг	
4) Імпорт товарів та послуг	
5) Розвиток сфери торгівлі	
6) Рівень інфляції	
7) Величина міста (кількість населення)	
8) Рівень цін на товари і послуги	
9) Можливість придбати або орендувати житло	
10) Перспектива здобути вищу освіту	
11) Зменшення конкурсу у ВНЗ	
12) Рівень злочинності на території міста	

ВІДОМОСТІ ПРО ЕКСПЕРТА

Освіта:

- вчений ступінь доктора наук
- вчений ступінь кандидата наук
- вища
- середня спеціальна

Місце роботи

- Вищий навчальний заклад
- Департамент праці та соціальної політики Харківської міської ради
- Управління праці та соціального захисту населення ХОДА
- Служба зайнятості
- Підприємство (приватне, державне)
- Управління статистики у Харківській області

Посада

- директор, керівник, начальник
- заступник начальника (керівника)

Скільки років Ви займаєтеся проблемами, пов'язаними з соціально-економічними питаннями зайнятості населення міста?

- До 5 років
- До 10 років
- До 15 років
- До 20 років
- Більше 20 років

ДЯКУЄМО!

В 3. Результати експертних оцінок

Таблиця В.1 – Матриця рангів показників, які характеризують стан ринку праці та стимулюють міграційний приток населення

Експерти № з/п	Участь населення у громадських роботах	Збільшення середньо- місячної заробітної плати	Зменшення заборгованості з виплати заробітної плати	Наявність вільних робочих місць на підприємствах міста	Одержання одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності	Потреба підприємств, установ і організацій в працівниках	Працевлаш- тування незайнятих осіб на робочі місця, створені за рахунок дотацій роботодавцям	Працевлаш- тування службою зайнятості громадян	Зменшення рівня зарєєстрованого безробіття у місті	Організація професійного навчання в закладах освіти і на підприємствах міста	Зменшення не зайнятих трудовою діяльністю громадян, які перебували на обліку у службі зайнятості	Наявність вільних робочих місць на малих підприємствах
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
1	8	7	4	10	9	1	11	2	6	5	12	3
2	9	10	3	11	8	2	12	4	6	5	7	1
3	10	7	2	8	9	5	11	1	6	4	12	3
4	8	9	5	11	7	3	12	2	1	6	10	4
5	12	10	4	11	8	6	9	3	5	2	7	1
6	11	7	5	8	10	3	12	1	2	6	9	4
7	8	7	6	9	11	3	12	4	5	2	10	1
8	12	6	7	10	8	1	9	3	5	4	11	2
9	10	8	7	11	9	2	3	1	6	4	12	5
10	12	4	8	3	11	1	9	6	7	5	10	2
11	11	9	5	4	12	7	8	1	2	6	10	3
12	12	8	5	7	10	2	9	3	6	4	11	1
13	12	6	7	10	11	1	8	4	5	3	9	2
14	11	1	8	3	10	2	9	5	7	6	12	4
15	11	6	2	5	12	1	9	8	3	7	10	4
16	11	6	5	9	10	2	12	3	7	4	8	1
17	10	2	3	4	11	1	9	6	7	8	12	5
18	11	7	6	12	8	4	9	3	5	2	10	1
19	10	7	4	8	12	1	9	2	3	5	11	6
20	10	6	5	12	11	1	8	2	7	3	9	4
21	8	7	6	11	10	1	9	3	4	5	12	2
22	9	8	5	11	10	2	7	4	6	1	12	3
23	8	7	5	9	12	1	10	4	6	3	11	2
24	9	3	4	8	11	1	10	2	7	6	12	5
25	10	9	4	12	7	3	8	5	6	1	11	2
26	9	8	3	10	11	6	7	5	4	2	12	1
27	10	8	6	9	7	3	12	4	5	2	11	1
28	9	2	5	8	12	1	10	4	6	3	11	7
29	10	7	1	9	11	2	8	6	4	5	12	3
30	8	4	5	9	10	2	12	7	6	1	11	3
31	9	7	5	11	12	1	8	2	6	3	10	4
Сума рангів	308	203	150	273	310	72	291	110	161	123	327	90
Відхилення	107	2	-52	72	109	-130	90	-92	-41	-79	126	-112
Квадрат відхилення	11342	2	2652	5112	11772	16770	8010	8372	1640	6162	15750	12432

Таблиця В.2 – Матриця рангів показників, які характеризують соціально-економічний розвиток міста і стимулюють міграційний приплив населення

Експерти № з/п	Розвиток промислового виробництва	Технологічне оновлення устаткування підприємств міста	Експорт товарів, послуг	Імпорт товарів, послуг	Розвиток сфери торгівлі	Рівень інфляції	Величина міста (кількість населення)	Рівень цін на товари і послуги	Можливість придбати або орендувати житло	Перспектива здобути вищу освіту	Зменшення конкуру у ВНЗ	Рівень злочинності на території міста
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
1	7	8	11	12	3	4	6	9	1	2	5	10
2	8	9	7	11	4	3	10	5	2	1	12	6
3	7	9	8	11	5	4	12	6	1	2	3	10
4	9	8	10	12	6	3	11	4	2	1	5	7
5	7	10	8	9	4	6	11	5	2	1	12	3
6	10	9	11	12	3	5	8	6	2	1	7	4
7	9	12	10	11	2	5	8	7	1	3	4	6
8	12	11	10	9	6	5	4	8	3	1	2	7
9	11	9	12	8	5	4	10	6	2	1	3	7
10	11	10	12	6	5	4	8	7	1	2	3	9
11	12	11	3	2	1	4	7	8	5	6	10	9
12	8	10	9	7	4	3	11	6	1	2	12	5
13	10	11	12	9	6	5	7	8	3	1	2	4
14	11	6	8	9	3	5	10	6	2	1	4	12
15	8	6	7	9	5	4	12	11	1	2	3	10
16	12	10	9	8	3	4	11	6	2	1	5	7
17	1	6	2	7	3	8	12	9	5	4	10	11
18	8	11	9	10	3	5	6	12	3	1	2	7
19	9	10	6	7	5	4	11	8	3	1	2	12
20	7	6	8	9	3	10	12	4	2	1	5	11
21	12	11	2	3	1	7	9	6	4	5	10	8
22	12	10	9	8	2	6	7	3	1	4	5	11
23	11	12	6	5	3	7	9	4	2	1	8	10
24	11	12	7	8	3	9	4	6	1	2	10	5
25	12	11	10	9	2	5	8	6	1	3	4	7
26	5	12	4	3	1	7	8	11	2	6	10	9
27	12	11	6	5	3	7	9	4	2	1	8	10
28	9	10	11	12	4	5	6	8	2	1	3	7
29	12	10	8	9	1	2	6	11	3	4	5	7
30	10	9	7	8	3	6	12	4	2	1	5	11
31	11	10	6	5	4	3	12	7	1	2	9	8
Сума рангів	294	300	248	253	106	159	277	211	65	65	188	250
Відхилення	93	99	47	52	-95	-42	76	10	-136	-136	-13	49
Квадрат відхилення	8572	9719	2170	2661	9104	1799	5713	92	18610	18610	180	2360

Таблиця В.3 – Матриця рангів показників, які характеризують стан ринку праці та стримують міграційний виїзд населення

Експерти № з/п	Участь населення у громадських роботах	Збільшення середньо- місячної заробітної плати	Зменшення заборгованості з виплати заробітної плати	Наявність вільних робочих місць на підприємствах міста	Одержання одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності	Потреба підприємств, установ і організацій в працівниках	Працевлаш- тування незайнятих осіб на робочі місця, створені за рахунок дотацій роботодавцям	Працевлаш- тування службою зайнятості громадян	Зменшення рівня зареєстрованого безробіття у місті	Організація професійного навчання в закладах освіти і на підприємствах міста	Зменшення не зайнятих трудовою діяльністю громадян, які перебували на обліку у службі зайнятості	Наявність вільних робочих місць на малих підприємствах
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
1	10	3	5	11	9	6	7	1	8	2	12	4
2	8	1	6	10	12	9	3	2	7	5	11	4
3	10	4	5	9	8	6	12	3	7	1	11	2
4	8	2	3	12	11	1	7	5	9	4	10	6
5	10	4	6	9	7	8	12	3	5	2	11	1
6	9	2	4	11	10	1	8	5	7	6	12	3
7	11	2	5	10	7	6	12	4	8	3	9	1
8	10	2	3	9	11	6	12	1	7	5	8	4
9	10	3	4	11	5	7	8	6	9	1	12	2
10	11	1	2	8	10	7	6	5	9	4	12	3
11	8	3	4	7	9	6	12	5	10	1	11	2
12	8	2	3	11	7	5	12	6	9	4	10	1
13	9	4	5	12	11	7	6	1	10	2	8	3
14	10	2	5	7	11	6	9	1	8	3	12	4
15	10	5	4	11	8	7	6	3	9	1	12	2
16	12	2	5	11	10	6	7	4	8	3	9	1
17	9	2	1	7	12	5	11	3	8	4	10	6
18	9	5	3	11	10	7	8	1	6	2	12	4
19	8	2	5	10	11	6	9	1	7	3	12	4
20	9	1	4	10	8	7	6	2	12	5	11	3
21	8	2	1	6	11	7	10	4	9	3	12	5
22	12	6	5	10	9	8	2	1	7	4	11	3
23	9	3	5	10	11	2	7	6	8	4	12	1
24	11	3	5	2	10	7	8	1	12	6	9	3
25	8	2	1	9	11	4	7	3	12	6	10	5
26	10	3	4	12	8	7	6	5	9	2	11	1
27	9	3	6	5	11	8	12	2	7	1	10	4
28	10	4	3	11	9	6	7	5	12	2	8	1
29	11	5	1	7	8	3	12	2	10	6	9	4
30	7	4	5	9	10	6	11	1	8	3	12	2
31	8	1	4	10	9	6	7	2	12	5	11	3
Сума рангів	292	88	122	288	294	183	262	94	269	103	330	92
Відхилення	91	-113	-79	87	93	-18	61	-107	68	-98	129	-109
Квадрат відхилення	8205	12863	6307	7497	8572	339	3670	11538	4568	9686	16534	11972

Таблиця В.4 – Матриця рангів показників, які характеризують соціально-економічний розвиток міста і стримують міграційний виїзд населення

Експерти № з/п	Розвиток промислового виробництва	Технологічне оновлення устаткування підприємств міста	Експорт товарів, послуг	Імпорт товарів, послуг	Розвиток сфери торгівлі	Рівень інфляції	Величина міста (кількість населення)	Рівень цін на товари і послуги	Можливість придбати або орендувати житло	Перспектива здобути вищу освіту	Зменшення конкурсу у ВНЗ	Рівень злочинності на території міста
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
1	7	11	10	9	5	3	12	6	1	2	4	8
2	11	10	8	9	5	3	12	7	4	1	2	6
3	12	11	8	7	5	4	10	3	2	1	6	9
4	7	8	9	10	4	1	11	6	2	3	5	12
5	8	11	10	9	6	3	12	7	5	2	1	4
6	11	10	7	6	5	2	12	8	1	3	4	9
7	12	11	8	7	6	3	10	9	2	1	4	5
8	10	11	4	5	3	2	8	9	1	6	7	12
9	11	12	8	9	6	3	7	10	1	2	4	5
10	10	11	4	3	1	2	8	12	5	6	7	9
11	7	10	8	9	4	3	12	6	5	1	2	11
12	9	12	10	11	3	2	6	7	4	1	5	8
13	10	9	7	6	2	1	12	8	3	5	4	11
14	12	11	8	9	6	3	10	7	4	1	2	5
15	4	8	10	11	5	1	12	9	3	2	6	7
16	10	11	7	6	2	1	9	8	3	4	5	12
17	8	7	12	11	4	2	9	10	5	1	3	6
18	7	9	10	11	6	3	12	8	4	1	2	5
19	11	10	6	7	2	1	8	9	3	4	5	12
20	6	7	11	12	3	2	10	9	5	1	4	8
21	7	8	10	9	4	5	11	6	3	2	1	12
22	8	10	6	7	4	3	12	9	5	1	2	11
23	12	10	9	8	1	2	7	6	3	4	5	11
24	6	8	10	12	5	1	11	9	4	2	3	7
25	5	8	7	11	6	2	12	10	1	3	4	9
26	12	10	8	7	5	3	9	6	4	2	1	11
27	12	8	9	10	6	4	11	3	5	1	2	7
28	11	12	7	8	1	4	9	6	2	3	5	10
29	11	9	7	6	2	3	12	8	1	4	5	10
30	6	8	11	12	3	2	10	7	5	1	4	9
31	10	11	7	6	4	3	12	8	2	1	5	9
Сума рангів	283	302	256	263	124	77	318	236	98	72	119	270
Відхилення	82	101	55	62	-77	-124	117	35	-103	-129	-82	69
Квадрат відхилення	6656	10117	2979	3793	5993	15480	13592	1196	10695	16749	6793	4704

В 4. Аналіз результатів експертного опитування

У нашому дослідженні 31 експерту було запропоновано оцінити вплив факторів, які стимулюють міграційний приток населення до м. Харкова та стримують міграційний виїзд працездатного населення з м. Харкова. Їм потрібно було проранжувати дві групи показників: перша – визначає стан ринку праці (налічує 12 факторів (x_1, x_2, \dots, x_{12})), друга – характеризує соціально-економічний розвиток міста (складається з 12 факторів (x_1, x_2, \dots, x_{12})). Найбільш важливий з погляду експерта фактор отримує бальну оцінку 1, решта факторів отримують бали в порядку зменшення їх значення.

Результати опитування фахівців при оцінці показників (які характеризують стан ринку праці та соціально-економічний розвиток міста), що стимулюють та стримують міграційні потоки населення, наведено в табл. В.1-В.4.

Сума рангів U_i розраховувалася за формулою

$$U_i = \sum_{j=1}^m a_{ij}, \quad (B.1)$$

де a_{ij} – ранг i -го фактору, привласнений j -м експертом;
 m – число опитаних спеціалістів (у нашому випадку $m=31$).

Відхилення розраховувалося за формулою

$$\Delta_i = U_i - \frac{1}{k} \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m a_{ij}, \quad (B.2)$$

де k – число факторів (у нашого випадку $k=12$).

Для визначення ступеня узгодженості думок опитаних експертів використовують коефіцієнт конкордації W , що розраховується за формулою

$$W = \frac{12S}{m^2(k^3 - k)}, \quad (B.3)$$

де $S = \sum_{i=1}^k \Delta_i^2$ – квадрат відхилення.

Коефіцієнт конкордації змінюється в діапазоні $0 < W < 1$, де 0 – повна неузгодженість, 1 – повна однастайність думок експертів.

При $k > 7$ величина $m(k-1)W$ підкоряється χ^2 – розподіленню з числом мір свободи $f = k - 1$.

Значущість коефіцієнта конкордації W встановлюють за допомогою критерію Пірсона. Знаходимо розрахункове значення χ^2_{δ} за формулою

$$\chi^2_{\delta} = m(k-1)W = \frac{12S}{mk(k+1)}. \quad (B.4)$$

Отримане значення χ^2_{δ} порівнюємо з табличним при 5%-ому рівні значущості та числі мір свободи $f = k - 1 = 12 - 1 = 11$. Табличне значення складає 19,7. Якщо χ^2_{δ} (розрахований) $>$ χ^2_{δ} (табличного), то можна робити висновок про узгодженість думок експертів.

Оцінка ступеня впливу кожного з факторів, що подолали бар'єр апріорного ранжирування, проводилася на основі методу аналізу ієрархій по Т. Сааті.

Як основна в даному напрямі використовується так звана шкала Сааті.

Таблиця В.5 – Шкала Сааті

Бали	Значення
1	Однакова значущість
3	Деяка перевага значущості однієї дії над іншою (слабка значущість)
5	Істотна або сильна значущість
7	Очевидна або дуже сильна значущість
9	Абсолютна значущість
2,4,6,8	Проміжні значення між двома сусідніми думками

Виходячи з оцінок експертів, фактору, що має абсолютну значущість (перевагу) над іншим (незначущим) чинником, привласнюється бальна оцінка 9. Решта отримують значення бальних оцінок в порядку убудування.

На прикладі діаграми рангів факторів, які характеризують стан ринку праці та стимулюють міграційний приплив населення (рис. В.1), проведемо розрахунки. Відібрані фактори в порядку зменшення сили впливу розташовуються таким чином: 6, 12, 8, 10, 3, 9, 2, 4, 7, 1, 5, 11. Отже, виходячи з оцінок експертів, можна сказати, що 6-й фактор має абсолютну значущість (перевагу) над 9-м чинником і йому може бути привласнена бальна оцінка по Сааті 9. Решта факторів отримують значення бальних оцінок в порядку убудування. Зведемо ці оцінки і розрахуємо матрицю попарних порівнянь.

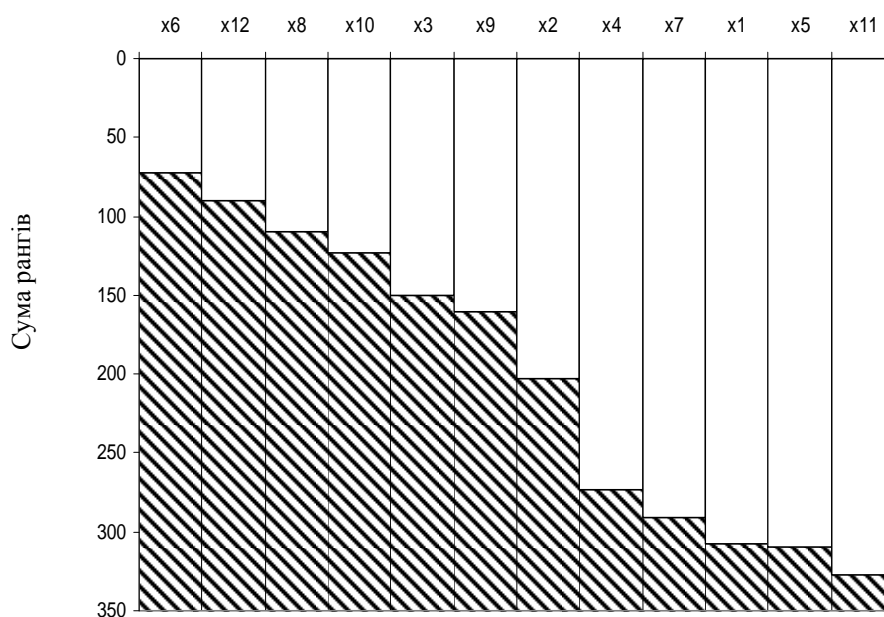


Рис. В.1 – Діаграма рангів факторів, які характеризують стан ринку праці та стимулюють міграційний приплив населення

Таблиця В.6 – Матриця попарних порівнянь для факторів, які характеризують стан ринку праці та стимулюють міграційний приплив населення

	X ₃	X ₆	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₂
X ₃	1	4,50	2,50	0,50	1,50	3,50
X ₆	0,22	1	0,56	0,11	0,33	0,78
X ₈	0,40	1,80	1	0,20	0,60	1,40
X ₉	2	9	5	1	3	7
X ₁₀	0,67	3,00	1,67	0,33	1	2,33
X ₁₂	0,29	1,29	0,71	0,14	0,43	1

Дана матриця розрахована таким чином (для елементу a , i – це номер рядка, j – номер стовбцю):

$$a_{ji} = \frac{1}{a_{ij}};$$

1) вона є діагональною, тобто

2) якщо спочатку заповнений рядок t матриці (у нашому випадку це рядок X₉):

$$a_{ij} = \frac{a_{tj}}{a_{ti}}. \quad (B.5)$$

Звідси ваговитість досліджуваного фактору, оцінки порівняльних переваг якого дані по i -му рядку ω_i , може бути визначена за формулою

$$\omega_i = \frac{1}{\sum_{j=1}^r a_{ij}}, \quad (B.6)$$

де r – кількість досліджуваних факторів (у нашому випадку $r = 6$).

Таким чином, вплив факторів, які характеризують ринок праці, на міграційний приплив населення, нормований до 1, є таким: $\omega_{X_3} = 0,07$; $\omega_{X_6} = 0,33$; $\omega_{X_8} = 0,19$; $\omega_{X_9} = 0,04$; $\omega_{X_{10}} = 0,11$; $\omega_{X_{12}} = 0,26$.

Для факторів, які характеризують соціально-економічний розвиток міста і стимулюють міграційний приток населення; для факторів, які характеризують стан ринку праці та стримують міграційний виїзд населення; та факторів, які характеризують соціально-економічний розвиток міста і стримують міграційний виїзд населення методика розрахунку така ж, як наведено вище.

Наукове видання

РАДІОНОВА ОЛЬГА МИКОЛАЇВНА

**ЗАЙНЯТІСТЬ У ВЕЛИКИХ МІСТАХ:
СУЧАСНИЙ ЕКОНОМІКО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ**

МОНОГРАФІЯ

Відповідальний за випуск І. М. Писаревський

Редактор К. В. Дюкар

Технічний редактор О. В. Михаленко

Комп'ютерне верстання Є. Г. Панова

Дизайн обкладинки І. П. Шелехов

Підп. до друку 28.04.2014 р.

Друк на ризографі

Тираж 500 пр.

Формат 60x84/16

Ум. друк. арк. 11

Зам. №

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Революції, 12, Харків, 61002

Електронна адреса: rectorat@kname.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

ДК № 4705 від 28.03.2014 р.